Проф. В. КАСКЕЛЬ

НОВОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПЕРЕВОД С НЕМЕЦКОГО АННЫ ЗАК

ПОД РЕДАКЦИЕЙ ЗАВ. ЮР. БЮРО НКТ СССР
Проф. Е. ДАНИЛОВОЙ

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ВОПРОСЫ ТРУДА»
МОСКВА—1925

[351.83(02)]

Проф. В. КАСКЕЛЬ

НОВОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПЕРЕВОД С НЕМЕЦКОГО
АННЫ ЗАК

ПОД РЕДАКЦИЕЙ ЗАВ. ЮР. БЮРО НКТ СССР
проф. Е. ДАНИЛОВОЙ

ск.
Соз
лени
няет
пре
в с
ных
уни
с

ИЗДАТЕЛЬСТВО „ВОПРОСЫ ТРУДА“
МОСКВА — 1925

380590

КИЕВ
Трест „Киев-Печать", Гостипография и билетопечатня, № 8,
ул. Л. Толстого (б. Караваевская) № 5.
Главлит. № 34502 (8799) 1925 547.—5000.

ПРЕДИСЛОВИЕ РЕДАКЦИИ [1]).

Предлагаемый вниманию советского читателя труд одного из крупнейших германских юристов, проф. Каскеля, «Новое трудовое право» является попыткой систематической обработки германского законодательства о труде. Созданное не по единому плану, не проникнутое определенной политической идеей, постоянно в части своей отменяемое, изменяемое, дополняемое и перерабатываемое, оно представляло собой настоящий «правовой хаос». Привести в стройное единство это собрание разрозненных случайных постановлений, ничем между собой не связанных, уничтожить этот хаос, облегчив тем самым знакомство с трудовым правом даже не-специалисту—вот цель, которую себе ставит Каскель в своей книге. Книга, по мысли автора, предназначена как для теоретиков, занимающихся изучением трудового права, так и для практиков, работающих в этой области.

Каскелем совершенно исключена политическая трактовка предмета. Вся его книга является точным, сухим изложением действующего в Германии законодательства. Однако, несмотря на «об'ективизм» автора, суровая действительность Германии и те условия, в которые попал германский пролетариат благодаря нажиму держав-победительниц и соглашательской, а в определенные периоды прямо контрреволюционной политике своего правительства, все время напоминают о себе, особенно в дополнительном очерке Каскеля. В этом очерке, где автор подводит итоги тому, что сделано в области трудового законодательства

---

[1]) Печатание настоящей книги уже заканчивалось, когда было получено из Германии новое издание книги Каскеля 1925 г., которая, помимо дополнительного законодательного материала, отличается от издания 1922 г. и по методу изложения. В связи с этим, и ввиду невозможности использовать новое издание в в настоящем переводе, краткий обзор нового законодательства и основные теоретические тезисы Каскеля будут изложены в «послесловии».

за 1921 — 1924 г.г., ему приходится констатировать, что все благие намерения «имперско-социалистического» правительства, выразившиеся в выработке ряда очень существенных для рабочего класса законопроектов, не только не прошли в жизнь, но перестали быть даже благими намерениями,— они просто отвергнуты испуганным рейхстагом, боящимся чем-нибудь погрешить против диктующих им свою волю капиталистов Америки, Англии и Франции, и хоть немного ослабить петлю, надетую на германский рабочий класс знаменитым «планом Дауэса».

В конце своего очерка Каскель пытается, правда, доказать, что германское трудовое законодательство значительно подвинулось вперед по сравнению с довоенным временем, но, во-первых, в этом ясно видно только его личное желание удержать эти немногие остатки революционных завоеваний и чувствуется отсутствие веры в наличность этого же желания у германского правительства, а во-вторых, автор сам тут же оговаривает, что имеющее столь важное значение для рабочего класса социальное страхование «в следствие ошибочного направления законодательства представляется подлежащим разрушению» [1]). Недавно опубликованная резолюция Совета [2]) германских профсоюзов о необходимости борьбы за введение в тяжелой промышленности трехсменной системы работ вместо практикующейся двухсменной, доказывает, что вместо восьмичасового рабочего дня в Германии допускается даже не десятичасовой, а двенадцатичасовой рабочий день, и что вообще германское правительство, под предлогом необходимости проведения плана Дауэса и максимального поднятия производительности труда, скоро уничтожит в трудовом законодательстве все следы революции и отодвинет его назад даже по сравнению с дореволюционным. Положить этому конец может только коренное изменение тактики руководителей рабочего движения в Германии.

Основанием к переводу книги Каскеля послужило именно то обстоятельство, что, хотя и лишенная должного политического освещения, она является типом приемлемого учебника - справочника, в котором можно найти в сжатой форме ответ на любой вопрос по германскому трудовому законодательству. При отсутствии Кодекса, подготовительной работой к которому и должна была служить настоящая книга, при хаосе современного германского законодательства, такого рода книга представляет несомненную ценность для всякого читателя, как источник наилучшего

---

[1]) Курсив наш.—*Прим. редакции.*
[2]) Gewerkschaftszeitung v. 25/XI—24.

ознакомления с действующим правом Германии. Советский читатель может почерпнуть из нее полные сведения по всем вопросам послевоенного трудового права Германии (за исключением социального страхования, намеренно исключенного автором), кончая самым последним временем.

Само собой разумеется, что при чтении книги Каскеля, советский читатель никогда не должен забывать чисто буржуазных воззрений автора, и соответственно относиться к его освещению и его выводам.

Основной текст книги дает сведения по конец 1920 года, а приложенная статья-доклад Каскеля[1]), читанный им в 1924 г., дополняет книгу в отношении законодательного материала по 1924 г., учитывая уже реформу в области рабочего времени и примирительного разбирательства. Эти последние реформы в особенности поучительны, если сравнить их с теми благими проектами, о которых говорится в основном тексте книги, когда еще предполагалось их осуществление. И еще более поучительно ознакомление с новейшими тенденциями в области германского трудового законодательства и сравнение их с нашим советским трудовым законодательством, которое в переживаемое трудное в хозяйственном отношении время умудрилось сохранить незыблемыми основные гарантии для всей массы трудящихся. Кампания по поднятию производительности труда, под флагом проведения которой в Германии доходят до двенадцатичасового рабочего дня, до отмены основных положений охраны труда даже в такой изобилующей опасностями отрасли промышленности, как горная, ведется очень интенсивно и в Советском Союзе. Наша промышленность нуждается в восстановлении не в меньшей мере, чем германская, никаких средств извне у советского правительства для этого нет — и, тем не менее, не только нет речи об удлинении восьмичасового рабочего дня, но после всех пересмотров остается еще длинный список производств с сокращенным рабочим днем, а каждое разрешение на производство сверхурочных работ для отдельных предприятий подвергается всестороннему обсуждению с профсоюзами и дается государственными органами регулирования труда с большой осторожностью. Пролетариат Советского Союза, в лице своих профсоюзов, сам поднимает вопрос о необходимости максимального поднятия производительности труда и об удешевлении производства путем уменьшения накладных расходов, в том числе и некоторых компенсаций трудящимся, но это нисколько не колеблет основных гарантий

---

[1]) Эта статья *«Новое в трудовом праве»* предпослана нами в начале до основного текста книги ввиду того, что она освещает последние течения в области реформы германского трудового законодательства.

рабочего класса, и охрана труда продолжает занимать очень видное место в мероприятиях советского правительства. На-ряду с этим продолжает развиваться и крепнуть система примирительно-третейского разбирательства трудовых конфликтов, совершенствуется надзор по трудовым делам (трудовая прокуратура и верховный надзор), инспекция труда проникает во все отрасли хозяйства (учреждение сельскохозяйственной инспекции труда), а социальное страхование не только не разрушается, как это констатирует Каскель для Германии, но постепенно освобождается от всех недочетов, которые были естественно присущи ему в начале организации. Даже технически советское законодательство о труде стоит теперь значительно выше германского, несмотря на ряд надстроек, которые пришлось делать к основному законодательству; все советское трудовое законодательство кодифицировано по строгой и детальной системе.

Каскель говорит, что в целом ряде положений германское трудовое право опередило международное и во всяком случае ни в одной области не отстало от него. Как мы указывали, это «будущее» (1923 — 1924 г.) показало, что правящий класс Германии очень быстро осовободился от «преходящих политических настроений», а рабочий класс, не имевший силы свергнуть своих руководителей, лишился всех своих достижений. Что же касается так наз. «международного трудового права», то в этой области, кроме бесконечных разговоров и обманывающих рабочие массы обещаний, ничего не сделано и не будет сделано, пока рабочий класс не возьмет власть в свои руки.

1 января 1925 г.

Е. Данилова.

Новое в трудовом праве [1]).

Труд и хозяйство являются двумя взаимно дополняющими друг друга факторами, различными сторонами того же основного элемента общественной жизни, которые дополняют друг друга, зависят друг от друга и разделяют одну участь как при под'еме, так и при депресии. При благоприятном положении народного хозяйства неизменно будет благоприятным и положение труда. Интенсивное предложение заказов в хозяйственной области вызывает соответственно и более интенсивный спрос на рабочую силу, создавая тем самым выгодную кон'юнктуру рынка труда и благоприятные условия труда для трудящихся. При благоприятном положении народного хозяйства государство, получая соответственно и более высокие налоговые доходы, скорее будет склонно создавать всякого рода институты на пользу менее обеспеченных слоев населения, к которым, видно, всегда будут относиться наемные рабочие. Ни одно государство не потерпит того, чтобы класс предпринимателей, сам крупно зарабатывая, не улучшал бы соответственно условий труда рабочего класса потому что социальные трения, которые в таком случае возникли бы между классом предпринимателей и рабочим классом, между большой прибылью и вытекающим из нее комфортом, с одной стороны, и нуждой и недовольством, с другой — привели бы к со-

[1]) Настоящая статья, предпосылаемая нами в качестве предисловия к книге Каскеля «Новое трудовое право» написана Каскалем в 1924 году. Она дополняет в смысле нового материала настоящую книгу, доводя обзор законодательства до 1924 г.

Прим. редакции.

циальной вражде, угрожали бы хозяйственному миру и вредили бы таким образом собственным интересам государства.

Обратное положение имеет место при неблагоприятной кон'юнктуре народного хозяйства, т.-е. во времена хозяйственной депрессии. Если промышленность недостаточно обеспечена заказами, то она приступает к увольнениям, предложение труда превышает спрос, безработица растет, и трудящиеся будут одновременно склонны и вынуждены работать на менее выгодных условиях. Государство также вследствие уменьшившихся доходов не будет иметь возможности с своей стороны итти навстречу интересам трудящихся и не будет склонно настаивать перед предпринимателями, и без того экономически пострадавшими, на улучшении положения рабочего класса.

Трудовое п р а в о содержит правовое регулирование трудового отношения. Всякое правовое регулирование является следствием под'ема и падения фактических взаимоотношений. Оно является не причиной конкретных жизненных явлений, но скорее их неизбежным последствием. Трудовое право в своем развитии также обусловливается фактическими взаимоотношениями, расцветая во времена благоприятной хозяйственной кон'юнктуры, что вызывает улучшение положения трудящихся в их отношениях с предпринимателями и создание соответствующих государственных учреждений, и, наоборот, замирая во время хозяйственной депрессии в этих обоих направлениях.

Наше германское трудовое право дает доказательства такого развития на всех стадиях своей истории: создание социального страхования, законодательства по охране труда, издание закона о вспомогательной службе с вызванными им дополнительными постановлениями в области трудового права, развитие трудового права послевоенного времени, — все это указывает на соответствующее число этапов хозяйственного развития. Благодаря этому становится понятным, что тяжелый хозяйственный кризис, от которого страдает Германия в течение нескольких месяцев, вызвал не только задержку в области трудового законодательства, но даже и известный регресс в этом направлении. Крупные законопроекты в области трудового законодательства, как-то:

закон о примирительном разбирательстве, закон о судах по трудовым делам, закон о ликвидации предприятий, закон о рабочем времени, закон о домашних служащих, закон о страховании от безработицы, — все отвергнуты, ряд дальнейших проектов и законодательных работ в области трудового права временно приостановлен, как напр., тарифный закон и работа над кодексом законов о труде. Вместо этого на основании двух законов, предоставляющих правительству это право, был уже опубликован и подготовляется теперь ряд новых трудовых законов и постановлений, которые преследуют совершенно противоположную тенденцию и стремятся провести в области трудового права отказ от прежней законодательной нормировки, другими словами, реформу существовавших до сих пор институтов в направлении, неблагоприятном для трудящихся.

Это новое трудовое законодательство должно соответствовать изменившимся отношениям хозяйственной жизни, так как, с одной стороны, оно предоставляет народному хозяйству средства, необходимые для его оживления, с другой стороны — одновременно облегчает его чрезмерные тяготы. Согласно этому, новое законодательство преследует в хозяйственном отношении две цели, именно, во-первых, оживление народного хозяйства путем повышения продукции и, во-вторых, облегчение его путем упрощения и удешевления до сих пор существовавшего аппарата трудового права. Соответственно и последние законодательные постановления трудового права с точки зрения юридической могут быть разбиты на две различных группы правовых постановлений: одна группа охватывает предписания, стремящиеся к повышению производительности (I), вторая группа—предписания, преследующие цель упрощения и удешевления существовавшего до сих пор аппарата трудового права (II).

I. Поднятие производительности путем правового нормирования достигается двумя способами: во-первых, подымается производительность отдельных предприятий предоставлением им права увольнения непроизводительной рабочей силы. С другой стороны, остающаяся рабочая сила используется с большей производительностью. Первая цель, т.-е. избавление от непроизво-

дительной рабочей силы, достигается путем нового регулирования увольнения трудящихся в случае свертывания и ликвидации предприятий (А). Вторая цель—более целесообразного использования наличной рабочей силы достигается путем нового регулирования рабочего времени в смысле его удлинения и даже нарушения законом установленного максимального рабочего дня (В).

А. Имевшее до сих пор место регулирование увольнения трудящихся в случае свертывания или ликвидации предприятий основывалось на двух демобилизационных постановлениях: от 12 февраля 1920 г. и 8 ноября 1920 г.

Согласно первого постановления свертывание предприятия путем уменьшения числа занятых в нем трудящихся, т.-е. увольнения ненужной (непроизводительной) рабочей силы, в принципе являлось недопустимым. Каждый предприниматель, который хотел уволить в целях свертывания предприятия часть занятых у него трудящихся, должен был произвести соответствующее «раздвигание» работы. Он должен был таким образом, несмотря на недостаточный сбыт своей продукции, предоставлять работу всем занятым у него трудящимся, распределяя между ними всю наличную работу, другими словами он должен был продолжать предоставлять работу всем прежде работавшим у него с полной нагрузкой трудящимся, но в течение неполного рабочего времени. Лишь в тех случаях, когда вследствие особых обстоятельств нельзя было требовать от его предприятия такого рода «раздвигания» работы, или когда сокращение работы в его предприятии было настолько сильно, что потребовалось бы уменьшение рабочего времени меньше чем до 4 часов ежедневно, то ему предоставлялось право увольнения. Но и в таком случае он не был свободен в выборе, имеющих быть уволенными трудящихся, но должен был производить эти увольнения в порядке известной очередности, которая, с одной стороны, обусловливалась состоянием данного предприятия, с другой стороны — экономическим и семейным положением отдельных трудящихся.

Совершенно отлично от свертывания предприятия была нормирована полная его ликвидация. В этом последнем случае предприниматель был совершенно свободен, т.-е.

другими словами, только от его усмотрения зависело ликвидировать предприятие и тем самым уволить работавших у него до той поры трудящихся. Но для предпринимателей более крупных промышленных и транспортных предприятий необходимыми условиями для такой ликвидации являлись сообщение соответствующему демобилизационному органу о предполагаемой ликвидации и обязательный срок ожидания в 4 недели между уведомлением о ликвидации и самым фактом ее. Лишь по истечении срока ожидания могла быть проведена ликвидация. В течение этого срока демобилизационному органу предоставлялась возможность, с одной стороны, путем определения о секвестрировании предприятия предварительно сохранить его в его настоящем виде, или, с другой стороны, в самом крайнем случае, путем отчуждения его в пользу областной казны или третьего лица гарантировать возможность дальнейшего существования предприятия.

Новое постановление о ликвидации предприятий и «раздвигании» работы от 15 октября 1923 г. формально произвело об'единение этих двух правовых областей, так как предписания о свертывании предприятий, содержащиеся в §§ 12—15 постановления от 12 февраля 1922 г., были отменены и вместо этого в § 2 постановления о ликвидации предприятий были включены предписания относительно ограничения права увольнений. По существу эти новые предписания относительно ограничения права увольнений являются не простым повторением или смягчением прежних предписаний о свертывании предприятий путем увольнения трудящихся, но совершенно новым нормированием всего этого вопроса.

1. В принципе предписания о порядке ликвидации остались без изменения. Теперь так же, как и прежде предприниматели крупных промышленных и транспортных предприятий перед фактическим проведением ликвидации обязаны уведомлять компетентный в этом отношении демобилизационный орган, обязаны выждать четырехнедельный срок и примириться с возможностью секвестра или реквизиции. Напротив, предписание относительно свертывания предприятия, т.-е. относительно запрета увольнения непроизводительной рабочей силы, смягчены в пользу предпринимателей в четырех различных направлениях:

a) Во-первых, ограничения увольнения в отношении увольняемых трудящихся распространяются не на все предприятия, конторы и хозяйства, но лишь на предпринимателей промышленных и транспортных предприятий с числом трудящихся не менее 20. Все предприятия, которые не подпадают под действие Промышленного Устава или не являются транспортными предприятиями, во всяком случае, совершенно свободны от ограничений. Но и из этих предприятий только самые крупные подпадают под ограничение права увольнения, именно только те предприятия, в которых работают минимум 20 трудящихся, при чем рабочие и служащие в этом отношении уравнены, и поэтому число их просто складывается. Все предприятия с числом трудящихся менее 20 вообще впредь не подлежат никаким ограничениям в отношении увольнения. И, наконец, с одной стороны, совершенно исключены все торговые предприятия и, с другой стороны, все предприятия, принадлежащие государству и областям. Поскольку речь идет о предприятиях государства или областей, или торговых предприятиях, увольнения допустимы без всякого ограничения даже в том случае, если эти предприятия являются крупными промышленными предприятиями.

b) Второй льготой в отношении запрета увольнения по сравнению с прежним правом служит то обстоятельство, что ограничение права увольнения впредь имеет место не при всяком свертывании предприятия, но лишь в случае ликвидации целых частей его и то только в том случае, если ликвидация эта достигает определенного об'ема. Запрет увольнения не имеет места, поскольку, несмотря на уменьшение числа трудящихся, все прежние части предприятия продолжают функционировать, так что предприятие, как таковое, внешне продолжает работать по-прежнему. Если таким образом какая-либо машина продолжает работать, но обслуживается вместо прежних пяти рабочих только тремя, то вообще не может быть речи об ограничении права увольнения. Лишь в том случае, если какая-либо часть предприятия совершенно прекращает работу, т.-е. ни в какой степени не используется, увольнение занятых в этой части предприятия трудящихся и впредь подлежит ряду ограничений.

Но не всякая ликвидация обставляется такими ограничениями. Так же как в прежнем праве лишь ликвидация значительных размеров требовала предварительного уведомления, соблюдения срока ожидания и известных принудительных мер, так и теперь ограничение права увольнения имеет место только в отношении таких ликвидаций, когда увольняется известный установленный минимум трудящихся. Этот минимум для предприятий или для самостоятельных частей предприятия, в которых занято, как правило, менее 200 трудящихся, достигает 10%, в предприятиях или самостоятельных частях предприятия с 200 или большим числом трудящихся — 5%, однако всегда считается достигнутым при более, чем 50 увольнениях. Таким образом, если предприятие, в котором занято 500 трудящихся, хочет произвести 30 увольнений, то ограничение права увольнения возникает, так как число увольнений достигает 5% числа всех трудящихся; если предприятие с 3000 трудящихся хочет произвести 60 увольнений, то ограничение опять-таки возникает, так как, хотя это число и не достигает 5% общего числа трудящихся, то все же оно превышает 50 увольнений. Это лишь в том случае не имеет места, если увольнения или сокращения вызваны особым видом производства данного предприятия, т.-е. в первую очередь в отношении сезонных и временных предприятий.

Если какое-либо предприятие распадается на несколько самостоятельных частей, то при исчислении этого минимального числа оно все же рассматривается как единое предприятие. Только в том случае, если какая-либо его часть территориально отделена от остальных его частей, или же, находясь в том же месте, совершенно самостоятельна в смысле техническом и организационном, отдельные части предприятия могут рассматриваться как самостоятельные предприятия.

c) Третье смягчение запрета увольнения при свертывании предприятий по сравнению с существовавшим до сих пор правом заключается в том, что увольнение даже и в перечисленных случаях не запрещено категорически, но только поставлено в зависимость от согласия соответствующих властей. Предприниматель, который хочет произвести увольнение, не лишен совсем

этой возможности, он обязан лишь уведомить об этом соответствующий демобилизационный орган, т. е. в Пруссии—правительственного президента, в Берлине—верховного президента и добиться его согласия. Если такого рода согласие получено, то всякое увольнение считается дозволенным, так что ограничение вообще существует лишь, поскольку демобилизационный орган откажет в подобном случае в своем согласии.

d) Но — и в этом заключается четвертое и последнее смягчение запрета увольнения по сравнению с прежним правом — такого рода отказ недопустим на долгое время: он действителен только в течение срока ожидания, т.-е. в течение четырех недель после подачи уведомления. Для этого периода времени комиссар по демобилизации может распорядиться о «раздвигании» работы, если предприниматель не имеет возможности предоставлять работу трудящимся с полной нагрузкой. При этом, как и в прежнем праве, рабочее время отдельного трудящегося в течение недели не может быть меньше 24 часов. По истечении четырехнедельного срока ожидания предприниматель таким образом, даже и в этом крайнем случае, совершенно свободен и может производить увольнения по своему усмотрению, не будучи обязан прибегать к «раздвиганию» работы.

Таким образом о «раздвигании» работы, поскольку оно не оговорено добровольно коллективным или отдельным трудовым договором в отношении отдельных рабочих (совет предприятия в данном случае не компетентен), может итти речь только в том случае, если комиссар по демобилизации установит его при наличии известных законных предпосылок и то лишь на время срока ожидания, т.-е. максимум на 4 недели. В случае, если срок предупреждения об увольнении превышает 4 недели, то для предпринимателя возникает обязанность сообщать о предполагаемом или намеченном увольнении. Но в таком случае не возникает необходимости в согласии демобилизационного органа на увольнение и не может последовать распоряжения о «раздвигании» работы. Поэтому впредь для служащих, так как для них как правило, установлен срок

предупреждения в четыре недели, вообще практически не может итти речи об обязанности «раздвигания» работы.

е) К о н ф л и к т ы между отдельными предпринимателями и уволенными трудящимися о допустимости увольнения или о размере имеющей быть уплаченной во время «раздвигания» работы заработной платы решаются впредь не примирительной камерой, но судом по трудовым делам, т.-е. промышленным или коммерческим судом, или же обычным судом. Тем самым отпадает возможность об'явления обязательными подобных решений комиссаром по демобилизации. Исковые жалобы, подаваемые суду, могут иметь своим предметом либо требование известных обязательств, либо установление факта.

На-ряду с этой гражданско-правовой защитой существует также и уголовно-правовая охрана трудящихся.

Предпринимателю, нарушившему постановление о ликвидации, угрожает наказание. Так как теперь ограничение права увольнения включено в постановление о ликвидации, то впредь нарушение подобного рода ограничения также будет подлежать наказанию. Это распространяется, однако, только на те случаи, когда нарушение носило намеренный характер, поэтому при незнании обязанностей, налагаемых постановлением о ликвидации, наказуемость нарушения отпадает.

2. Это новое нормирование права увольнения при свертывании предприятий вызывает ряд с п о р н ы х в о п р о с о в, имеющих практически большое значение. Вопросы эти прежде всего возникают из соотношения этих предписаний с положениями закона о советах предприятий и отдельными трудовыми договорами:

а) Положения з а к о н а о с о в е т а х п р е д п р и я т и й, касающиеся ограничения права увольнения, вообще не затрагиваются новыми постановлениями: обязанность предпринимателя согласовывать предварительно с советом предприятия порядок и число увольнений, согласно §74 закона о советах предприятий, затем право возражения, согласно §§ 84 и сл. и наконец, ограничение права увольнения в отношении членов рабочего представительства действуют, как и прежде.

α) О б я з а н н о с т ь, формулированная § 74, является

лишь правилом должного поведения; таким образом нарушение ее не имеет влияния на действительность увольнения, и участие совета предприятия в данном случае носит лишь совещательный характер, так что предприниматель в правовом смысле не ограничен в выборе увольняемых.

β) Право возражения, формулированное §§ 84 и след., обосновывает, напротив, поскольку возражение об'является правомерным, обязанность предпринимателя к обратному приему или выплате компенсации. Это право не затрагивается, однако, отменой существовавших до сих пор ограничений права увольнения и продолжает поэтому действовать в полном об'еме, поскольку этому не противоречит § 85 № 2, т.-е другими словами, когда увольнение не обусловлено полной или частичной ликвидацией. Уволенные трудящиеся могут поэтому и впредь в предприятиях, где имеется совет предприятия, выступать с возражениями, ссылаясь на одно из четырех оснований, указанных в § 84 разд. 1, т.-е. прежде всего потому, что увольнение является несправедливой жестокостью.

Ограничивается ли этим свобода предпринимателя при выборе увольняемых? При ответе на этот вопрос приходится исходить из того, что, хотя, с одной стороны, § 13 демобилизационного постановления, который предписывал известную последовательность увольнений, и отменен, однако, с другой стороны § 84, разд. 1 предписывает считаться с принципами справедливости и по возможности избегать ненужной жестокости при увольнениях. Поэтому право возражения не будет обоснованным в том случае, когда несмотря на то, что выбор увольняемых действительно производился в соответствии с соображениями справедливости, возможен был бы еще более целесообразный выбор, если принять во внимание соображения социального характера; так напр, если среди 300 уволенных находится отец, имеющий двух детей, в то время как среди 3000 оставшихся имеется только лишь один отец с одним ребенком. Если допустить подробное толкование, то примирительные камеры, при различных составах призванные решать этот вопрос, в одном случае об'явили бы несправедливым факт увольнения рабочего А, потому что рабочий В менее нуждается в заработке, и если затем предпринима-

тель принял бы обратно A и уволил бы вместо него B, то другая примирительная камера, в случае обращения к ней B, могла бы признать C еще менее нуждающимся в заработке и т. д. Но в тех случаях, когда предприниматель при выборе увольняемых вообще не руководствовался соображениями социального характера или когда он при отдельных увольнениях явно действовал вразрез с такого рода соображениями и произвел увольнение по другим, скажем, политическим, профессиональным и т. п. мотивам, то право возражения считается обоснованным.

Поскольку право возражения является справедливым, предпринимателю предоставляется право в пределах числа предоставленных ему увольнений, вместо прежде им уволенного, которого он затем принял обратно, уволить другого трудящегося.

γ) Вопрос относительно увольнения членов совета предприятия не затрагивается отменой прежних ограничений права увольнения при свертывании предприятий. Таким образом, если среди увольняемых находятся члены совета предприятия, то и теперь, как и прежде, для действительности такого увольнения необходимо согласие совета предприятия или заменяющее такое согласие решение примирительной камеры или суда по трудовым делам.

380590.

b) По отношению к отдельному трудовому договору отмена существовавших до сих пор ограничений права увольнения не дает, конечно, предпринимателю права нарушать обусловленные договором положения об увольнении. Увольнение допустимо поэтому только при соблюдении договорных сроков увольнения и времени расчета, поскольку не возникает основания для досрочного увольнения. Предписание демобилизационного постановления, формулированное § 21, согласно которому недостаток в угле или сырье, вызвавший временную приостановку предприятия, не является такого рода законным поводом, продолжает действовать и теперь, по существу, имея значение, главным образом, в случаях плохого состояния дел в предприятии.

α) Кажущимся исключением является то обстоятельство, что предпринимателю предоставлено право в случае «раз-

С.С.С.Р.

двигания» работы сокращать соответственно заработную плату, или содержание рабочих, занятых неполное рабочее время. Это право ограничено, правда, в том отношении, что такого рода понижение заработной платы действительно лишь с того момента, когда трудовое отношение считалось бы законченным, согласно общим законным или договорным положениям. Если предприниматель рассчитает 15 числа какого-либо месяца 100 трудящихся, для которых срок предупреждения об увольнении установлен в 2 недели, т.-е. увольнение фактически может быть произведено только 1 числа следующего месяца, и при этом одновременно уведомляет об этом комиссара по демобилизации, то, если этот последний откажет в своем согласии и распорядится о введении «раздвигания» работы, сокращение заработной платы допустимо лишь для времени после 1 числа следующего месяца. Об'ясняется это тем, что предупреждение содержит эвентуально, на случай распоряжения демобилизационного органа о «раздвигании» работы, сообщение о том, что предприниматель согласен оставить у себя трудящегося при условии сокращения заработной платы и сокращения рабочего времени.

β) Спорным является вопрос о том, имеет ли право предприниматель, начиная с этого времени провести снижение заработной платы также и по отношению к неуволенным трудящимся, потому что они не были предупреждены об увольнении, и последовавшее сообщение о предполагаемом «раздвигании» работы, на основании решения комиссара по демобилизации, должно было бы по отношению к этим рабочим рассматриваться как предупреждение, связанное с ходатайствомо продолжении трудового отношения на измененных условиях (сокращенное рабочее время при сокращенной заработной плате). Так как закон этого не запрещает, то следует признать это допустимым. Иной порядок привел бы к невозможному положению, при котором часть работала бы, получая более высокую, другая часть—более низкую заработную плату, т.-е., другими словами, часть рабочих работала бы полное, а часть — сокращенное рабочее время. Поэтому, надо признать, что увольнение части трудящихся, связанное с от-

сылкой уведомления комиссару по демобилизации (поскольку об этих фактах в соответствующей форме были оповещены все рабочие) должно рассматриваться и в отношении других трудящихся, как условное предупреждение на тот случай, если комиссар по демобилизации распорядится о проведении «раздвигания» работы. То обстоятельство, что предупреждение об увольнении в данном случае носит условный характер, не решает вопроса о его действительности, так как увольнение может последовать и в условной форме, если вытекающие из него правоотношения при этом остаются ясными.

γ) Поскольку имеют место условия, предусмотренные постановлением о ликвидации, действительность увольнения зависит от «с о г л а с и я» демобилизационного органа. Согласие в данном случае следует понимать в смысле Герм. Гражд. Уложения, как предварительное разрешение и последующее утверждение; поэтому, если оно последует после об'явления об увольнении, оно имеет для него обратную силу.

Увольнение нуждается в подобном согласии только в том случае, если увольняется определенный минимум трудящихся. Даже в случае постепенного увольнения применяемого каждый раз только в отношении части трудящихся, согласие все же требуется; если эти увольнения, как это вытекает из всех обстоятельств дела, производятся по единому плану, т.-е. стоят в причинной зависимости от полной или частичной ликвидации предприятия, то они должны быть суммированы, даже если по времени они и не совпадают. Спорным представляется вопрос: является ли увольнение действительным в отношении дозволенного минимума трудящихся, если предприниматель наметил увольнение большего числа трудящихся, а комиссар по демобилизации не дал на это своего согласия? При увольнении 100 трудящихся, действительно ли увольнение 50 трудящихся на том основании, что предприниматель такое число увольнений может произвести по собственному усмотрению, и таким образом лишь увольнение дальнейших 50 трудящихся недействительно? и в случае утвердительного ответа: по отношению к каким именно трудящимся увольнение считать действительным, и по отношению к каким недействительным?

Следует различать, указал ли предприниматель при увольнении точно тех трудящихся, которых он хочет уволить в первую очередь, или увольнение произведено одинаково в отношении всех трудящихся. В первом случае, поскольку допустимый минимум увольнений не превышен, увольнение бесповоротно уволенных, несмотря на отказ в согласии демобилизационного органа, следует считать действительным, и лишь увольнение эвентуально уволенных — недействительным. Во втором случае все увольнения следует считать недействительными. Если увольнения не были одновременными, но предпринимались по очереди, то следует принять, что очередность последовавших увольнений явится решающей и для вопроса о действительности увольнений, т.-е., другими словами, что по времени ранее уволенные должны считаться бесповоротно уволенными.

В. Вторым средством поднятия хозяйственной продукции является новое регулирование рабочего времени. Как известно, до государственного переворота 1918 г. максимальный рабочий день существовал только для подростков и женщин, для взрослых рабочих существовал только гигиенический максимальный рабочий день, согласно которому, в случае вреда для здоровья от чрезмерной длительности рабочего дня, время работы могло быть ограничено или постановлением общего характера для целых отраслей промышленности, или специальным распоряжением для отдельных промышленных предприятий, т.-е. работы сверх дозволенного максимума были санкционированы принуждением и наказанием. Воззвание Совета Народных Представителей обещало введение всеобщего восьмичасового рабочего дня, и это обещание было реализовано демобилизационными постановлениями от 23 ноября 1918 г. и 17 декабря 1918 г. для рабочих и от 18 марта 1919 г. для служащих. Помимо этих демобилизационных постановлений специальное регулирование рабочего времени для рабочих пекарен и кондитерских содержалось в постановлении от 23 ноября 1918 г. и для горнорабочих, работающих под землей, на основании закона от 17 июля 1922 г. [1]).

[1]) Все перечисленные постановления изложены ниже в основном тексте. *Прим. редакции.*

Против жесткого проведения восьмичасового рабочего дня вскоре выступили предприниматели с рядом резких нападок. Они требовали изменения прежде всего в том, чтобы было разрешено удлинение рабочего времени при условии наличия соглашения об этом с трудящимися, хотя бы в том случае, когда такого рода соглашение предусматривалось коллективным договором. Кроме того, предприниматели настаивали на том, что допустимость из'ятий без предварительного административного распоряжения только «в случаях острой необходимости» является недостаточной и требовали, чтобы и в других неотложных случаях нарушение восьмичасового рабочего дня допускалось. Несмотря на это, оба демобилизационные постановления оставались без изменения, и действие их регулярно отсрочивалось при отмене остального демобилизационного законодательства, вплоть до 17 ноября 1923 г. Действие их было отсрочено только по это число потому, что ожидали к этому времени введения нового нормирования рабочего времени. Против ожидания такого рода новое нормирование не было проведено, так что после 17 ноября 1923 г. наступило просто положение довоенного времени, т.-е. регулирование, содержащееся в Промышленном Уставе, согласно которому максимальный рабочий день существовал только для подростков и женщин, для взрослых же рабочих существовала только возможность проведения гигиенического максимального рабочего дня путем соответствующего административного распоряжения. Только в отношении работ в пекарнях и шахтах действовало регулирование послевоенного времени.

Это правовое положение носило, однако, только переходный характер. Новое регулирование последовало в постановлении о рабочем времени от 21 декабря 1923 г., которое является основой ныне действующего права. Формально это постановление не содержит, строго говоря, нового регулирования, но лишь добавление к прежним постановлениям о рабочем времени для рабочих и служащих, которые таким образом впредь являются не демобилизационными постановлениями, но составными частями постоянного законодательства. Одновременно отменяется закон о рабочем времени для горнорабочих, занятых в шахтах, и содер-

жание его со значительными добавлениями вошло в общее постановление о рабочем времени, в то время, как самостоятельное регулирование для пекарен и кондитерских оставлено в силе. По существу своему новое постановление содержит в принципиальном отношении совершенно новое нормирование, так как фактически восьмичасовой рабочий день им отменяется и заменяется десятичасовым рабочим днем. Постановление регулирует, на-ряду с пределами своего распространения (1), прежде всего содержание будущих норм охраны труда (2), содержит отдельные детальные положения относительно опасных производств (3), смягчает, сохраняя принципиально прежнюю форму правовой защиты, наказуемость предпринимателя (4) и содержит, наконец, отдельные предписания для переходного времени(5).

1. Пределы распространения новых предписаний совпадают с пределами прежних постановлений:

a) В персональном отношении, с одной стороны, защищаются права рабочих, с другой стороны,—служащих, однако в отношении последних только до принятого страхованием служащих предельного заработка, т.-е. в настоящее время годового оклада в 4000 золотых марок. Охрана труда рабочих и служащих, поскольку речь идет о новом постановлении, в принципе остается без изменения, лишь квалифицированная охрана во вредных производствах, включая и горную промышленность, ограничена одними рабочими. Кто не является рабочим или служащим, т.-е. административный персонал и квартирники,—подчинены, как и прежде, только нормам охраны труда, формулированным законами довоенного времени.

b) В отношении предмета пределы распространения новых постановлений также остались без изменения. Действию их таким образом подчинены промышленные рабочие в формулировке Промышленного Устава, т.-е. под промышленностью понимается деятельность, постоянно направленная на извлечение прибыли, поскольку отдельные отрасли промышленности, согласно § 6 Промышленного Устава, не исключены. В отношении служащих пределы действия этих постановлений распространяются на все предприятия, учреждения и конторы, безразлично, имеется ли на-лицо цель извлечения прибыли или нет. Поэтому в отношении рабочих

новое постановление прежде всего имеет значение для торговли, затем для транспорта, включая сюда и из'ятые от действия Промышленного Устава железные дороги (за исключением уже прежде предусмотренных здесь из'ятий), и для горной промышленности, для которой после отмены закона о рабочем времени горнорабочих, занятых в шахтах, специальные предписания, распространяющиеся на территорию всей Германии, существуют лишь поскольку они были включены в новое постановление (ср. ниже). Распространение норм охраны труда на предприятия публично правовых предпринимателей (государство, община) осталось в силе даже, если эти предприятия и не ставят себе цели извлечения прибыли.

Не подлежат теперь—так же, как и прежде—действию постановления о рабочем времени сельскохозяйственные предприятия, включая сюда и подсобные промышленные предприятия, на которые, распространяется Временный Устав о Сельскохозяйственном Труде. Затем исключены также морское судоходство, которое вообще, согласно § 6 Промышленного Устава, из'ято от действия Промышленного Устава, и наконец, домашнее хозяйство, понимаемое как работа домашней прислуги и домашних служащих, для которых вообще рабочее время не нормировано. С другой стороны, хлебопечение и производство кондитерских товаров подчиняются и теперь оставшемуся без изменения специальному постановлению от 23 ноября 1918 г., содержащему квалифицированную охрану труда рабочих, занятых в этих производствах.

2. Содержание охраны прежде всего сводится так же, как и раньше к установлению известного допустимого максимального срока работы. Но теперь следует различать (по существу) теоретически нормальный рабочий день от проводимого на практике максимального рабочего дня.

а) Нормальным рабочим днем считается восьмичасовой день, так что, в принципе, работа в будничные дни не должна превышать восьми часов. Но это касается только «чистого» рабочего времени, т.-е. отсюда исключены предоставленные рабочим перерывы, которые только в отдельных крайних случаях могут быть засчитаны в ра-

бочее время (при недельных сменах, работе женщин до 10 часов вечера). Одновременно впредь простое приготовление к работе не должно засчитываться в рабочее время, поскольку для отдельных отраслей промышленности или отдельных групп трудящихся такого рода приготовление занимает много времени (напр., лакеи, продавцы, железнодорожный персонал). В этом направлении коллективным договором или распоряжением имперского министра труда может быть проведено удлинение рабочего времени, при чем максимальный рабочий день не принимается во внимание.

Ограничение допустимого рабочего времени нормальным восьмичасовым рабочим днем может быть нарушено тремя группами исключений с доведением максимальной продолжительности рабочего дня до 10 часов. Во-первых, более продолжительное рабочее время может быть обусловлено договорным путем (α). Такого рода удлинение может быть установлено путем административного распоряжения (β). И наконец, в известных случаях, предприниматель по своему усмотрению может превысить этот предел (γ).

α) Превышение нормального рабочего дня путем соглашения мыслимо или в порядке отдельного трудового договора, или в порядке соглашения, заключаемого в пределах данного предприятия, или предусмотренного коллективным договором. Но допустимо такое соглашение только в порядке коллективного договора. Удлинение рабочего времени, оговоренное трудовым договором, вообще не предусмотрено: оно было бы всегда незаконным и ничтожным, хотя предприниматель и не подлежит наказанию в известных случаях удлинения им рабочего времени при согласии на то трудящегося (ср. ниже). О соглашении в пределах предприятия здесь тоже не может итти речи: только начало и конец рабочего времени или перерывов, т.-е. распределение, но не продолжительность рабочего времени, могут регулироваться заключенным в пределах отдельного предприятия соглашением, которое никогда не может нарушать установленного нормального рабочего дня. Положение § 78 № 2 закона о советах предприятий, — об участии совета предприятия в установлении рабочего времени — и впредь имеет значение только при сокращении рабочего времени ниже восьми часов.

Коллективным договором рабочее время, напротив, может быть удлинено за пределы нормального восьмичасового рабочего дня до его максимальной продолжительности в 10 часов, при чем тогда соответствующее положение коллективного договора, для подпадающих под его действие трудящихся, заменяет собою установленные законом предписания. В этом случае предприниматель при нарушении установленного коллективным договором рабочего времени подлежит наказанию в том же об'еме, как и при нарушении законом установленного рабочего времени.

Безразлично, идет ли в данном случае речь о генеральном коллективном договоре, заключенном между профессиональными союзами предпринимателей и трудящихся, или о частном договоре, заключенном между предпринимателем и рабочими отдельного промышленного или торгового предприятия. Однако совет предприятия не уполномочен заключать коллективный договор: он может это сделать только в том случае, если об'единившиеся в особом союзе трудящиеся данного предприятия одновременно избирают членов совета предприятия представителями этого союза. Покоится ли коллективный договор на добровольном соглашении, на об'явлении обязательным решения примирительной камеры или на об'явлении его общеобязательным, не играет роли.

Из принципа свободной замены законом установленного рабочего времени рабочим временем, обусловленным коллективным договором, имеют место три исключения:

aa) Поскольку на основании каких-либо иных законов существует ограничение в отношении максимальной продолжительности рабочего времени, т.-е. прежде всего в отношении работы подростков и женщин, эти ограничения не могут быть нарушены коллективным договором.

bb) Для того, чтобы помешать чрезмерному удлинению рабочего времени, высшие областные власти (в Пруссии министр торговли)—для коллективных договоров, распространяющихся на несколько областей, — имперский министр труда—имеют право опротестовать колдоговор и самостоятельно издать распоряжение относительно рабочего времени. Это право возникает в отношении коллективных договоров, не об'явленных общеобязательными (в отношении этого рода коллективных договоров необходимая проверка произ-

водится уже при об'явлении их обязательными), если положения коллективного договора о рабочем времени противоречат постановлениям публично-правовой охраны труда, прежде всего охраны труда женщин и подростков. Если такого рода опротестованные положения в течение установленного времени не изменяются сторонами, то максимум дозволенного рабочего времени может быть непосредственно установлен тем административным органом, который имеет право опротестования.

Поскольку такого рода административное распоряжение имело место, оно не является составной частью коллективного договора, но носит характер постановления и независимо таким образом от действия, отмены или изменения коллективного договора до тех пор, пока оно не заменяется новым коллективным договором, не опротестованным административной властью, или не отменяется давшим это распоряжение органом.

cc) Поскольку коллективные договоры сами не регулируют рабочее время, а предоставляют это регулирование специальному соглашению или решению каких-либо органов, высшая областная власть может издать распоряжение относительно максимальной продолжительности рабочего времени, если соглашение или решение не было вынесено в течение установленного срока. Однако и это распоряжение действует лишь до тех пор, пока не состоится намеченное соглашение, или не вынесено еще решение.

dd) Наконец, поскольку сам предприниматель при наличии известного основания, в порядке исключения, может превышать установленное законом рабочее время (ср. ниже п. γ), это же право ему предоставляется и в отношении рабочего времени, установленного коллективным договором.

β) Путем административного распоряжения также может быть допущено превышение восьмичасового нормального рабочего дня до предельной границы в 10 часов. Поскольку такого рода распоряжение допускается имперским министром труда для отдельных отраслей промышленности или отдельных групп трудящихся, для которых «приготовление к работе регулярно отнимает значительное время», или поскольку оно может

быть издано в отношении положений коллективного договора, идущих слишком далеко, оно нами рассмотрено уже выше. Сюда же должен быть отнесен имеющий наибольшее значение случай допущения из'ятий компетентным в этом отношении инспектором труда или горным инспектором. Допущение удлинения восьмичасового рабочего дня до 10 часов со стороны этих чиновников на практике допустимо без всяких ограничений, поскольку предприниматель не возражает против этого. Допущение это, правда, в законе поставлено в зависимость от условия «необходимости его по причинам технического характера данного предприятия, или общим экономическим причинам». Кроме того, предварительно должно быть заслушано мнение совета предприятия. Однако наличие подобных оснований при обще-формулированном законе, который не позволяет провести точное юридическое разграничение, на практике всегда приходится считать имеющим место. К тому же, здесь не возникает необходимости в согласии совета предприятия, но лишь в простом выслушании его мнения. И наконец, так как установление 10-часового рабочего дня зависит лишь от свободного усмотрения компетентного чиновника, при чем последующая судебная проверка отсутствует, то на практике инспектор труда или районный инспектор во всех случаях, когда он это будет считать желательным, может разрешать из'ятие из восьмичасового рабочего дня.

Допущение такого рода из'ятий производится путем соответствующего уведомления, которое, поскольку оно не издано верховным имперским или областным органом, всегда может быть обжаловано иерархически выше стоящему органу, решение которого является окончательным. Но такого рода обжалование не приостанавливает проведения распоряжения в жизнь.

По отношению к регулированию, устанавливаемому коллективным договором, такого рода административное установление рабочего времени всегда играет лишь вспомогательную роль; оно поэтому само собой теряет силу, если вслед затем проводится регулирование посредством коллективного договора.

γ) Право предпринимателя по своему усмотрению без тарифного соглашения или адми-

нистративного распоряжения удлинять восьмичасовой рабочий день до высшего предела в 10 часов существует для 30 сверхурочных рабочих дней, затем для известных работ, в целях лучшего использования предприятия, и, наконец, для работ в чрезвычайных случаях.

аа) В течение 30 «сверхурочных рабочих дней» предприниматель может на основании закона задерживать трудящихся вместо установленных восьми часов 10 часов, и при этом не только служащих, как это было установлено раньше, но и рабочих. Выбор и установление этих дней предоставлены всецело усмотрению предпринимателя; совет предприятия должен быть только предварительно выслушан. Это право предпринимателя существует независимо от наличия особой нужды в сверхурочной работе в данном предприятии. Наоборот, в случае наличия спешной работы, которая вызывает необходимость в удлинении рабочего времени, эти дни не могут быть засчитаны в число установленных законом 30 дней. О времени, когда предприниматель должен произвести выбор этих дней, закон ничего не говорит; установить их он может во всякое время и не обязан поэтому в начале года заранее назначать их на весь текущий год.

С другой стороны, эти 30 дней не могут быть распределены между большим числом дней таким образом, чтобы, напр., предприниматель вместо двух часов в течение 30 дней заставил бы работать по одному лишнему часу в течение 60 дней. Напротив, всякий день в который работа длилась сверх нормального рабочего времени, уменьшает соответственно эти 30 дозволенных рабочих дней, при чем не принимается во внимание продолжительность этой сверхурочной работы. Предприниматель должен, кроме того, устанавливать эти рабочие дни одновременно для всего предприятия, или для самостоятельных частей его (отграниченных в организационном отношении или в отношении места); таким образом он не может для отдельных трудящихся своего предприятия назначать сверхурочную работу в разное время. Если предприниматель в течение одного дня заставил работать сверх нормального рабочего времени хотя бы лишь несколько трудящихся, при чем не было наличия спешной работы, или нормальный рабочий

день не был заменен нормальной рабочей неделей, то такой день считается для всего предприятия, или для данной части предприятия, одним из 30 сверхурочных рабочих дней, т.-е., другими словами, он считается таким даже для тех трудящихся, которые в этот день не были заняты сверх обычного рабочего времени.

Это полномочие предпринимателя установливать 30 сверхурочных рабочих дней может быть отменено или ограничено договорным путем (коллективным договором или отдельным трудовым договором). В данном случае не может быть речи о суб'ективном публичном праве предпринимателя. Напротив, вся охрана рабочего времени является просто публично-правовым ограничением предпринимателя в отношении занятых у него трудящихся. Это ограничение со стороны государства нарушается в отношении 30 сверхурочных рабочих дней в том смысле, что превышение нормального рабочего дня до 10 часов в эти дни не запрещается государством и поэтому не наказуемо. Ограничение же в этом направлении предпринимателя путем договора вообще не затрагивается этим положением.

bb) Для лучшего использования предприятия предприниматель может по своему усмотрению дозволенный для всего предприятия максимум рабочего времени удлинять для некоторых работ и при этом для взрослых рабочих (после 16 лет) на 2 часа, для женщин и подростков (конечно, только в пределах разрешаемой Промышленным Уставом продолжительности рабочего времени)—на один час ежедневно. Здесь также решение об удлинении рабочего времени принадлежит всецело предпринимателю, в то время как участие совета предприятия носит лишь совещательный характер. Работы, о которых здесь в первую очередь идет речь,—это, прежде всего, охрана, уборка и поддержание порядка, затем работы, от которых в смысле производственной техники зависит возобновление работы, или поддержание предприятия в целом затем нагрузка и разгрузка судов и вагонов и, наконец, руководство такого рода работами.

cc) Работы в чрезвычайных случаях вообще могут производиться без всяких ограничений. Если, согласно прежнему праву, это имело место только для вре-

менных работ в несчастных случаях, впредь временные работы, имеющие своей целью предохранение товаров от порчи, или продуктов производства от брака, могут длиться сверх 8 часов, поскольку неотложное осуществление этих работ является необходимым. И в этом случае решение принадлежит исключительно предпринимателю, при чем даже не возникает необходимости в выслушании мнения совета предприятия.

b) Эти многочисленные исключения, благодаря которым нормальный рабочий день может нарушаться путем соглашения, административного распоряжения или одностороннего усмотрения предпринимателя, вызывают необходимость в установлении законного максимального рабочего дня. Он является тем высшим пределом, до которого превышение нормального рабочего дня во всех этих исключительных случаях является допустимым, т.-е. на практике той действительной границей, которая при большом числе существующих ныне исключений остается впредь для рабочего времени трудящихся. Этот максимальный рабочий день равняется 10 часам, при чем исчисление этого времени (приготовление к работе, перерывы) производится таким же образом, как и при нормальном рабочем дне.

И в отношении максимального рабочего дня имеют место два исключения, когда возможна работа трудящихся и сверх установленных 10 часов. Во-первых, допустимо превышение максимального рабочего дня «в неотложных случаях, когда от этого зависит общественное благополучие». Закон не указывает органа, который был бы компетентен определять, имеется ли такой случай налицо или нет. Ближайшим образом решение этого вопроса принадлежит предпринимателю; он решает может ли он, вследствие наличия подобной причины, задержать трудящихся на работе сверх 10 часов, рискуя, что он подвергнется наказанию, если суд не согласится с его точкой зрения о наличии угрозы общественному благополучию. Целесообразность поэтому требует, чтобы он предварительно согласовал этот вопрос с компетентным в этом отношении инспектором труда.

Затем, предприниматель может также, если речь идет о временных неотложных работах, в порядке исключения

превысить 10-часовой максимальный рабочий день путем самостоятельного распоряжения, при чем не требуется административного подтверждения или согласия, или хотя бы выслушания мнения совета предпредприятия. Это одинаково распространяется как на обыкновенные, так и на вредные производства, для которых во всех остальных случаях максимальный рабочий день является абсолютным, высшим пределом продолжительности рабочего дня (ср. ниже).

3. Во вредных производствах, прежде всего, при работе в шахтах, применяется кроме этих обычных норм, касающихся рабочего времени рабочих (но не служащих), ряд предписаний, носящих харектер квалифицированной охраны труда. Во-первых, здесь применяется более строгое ограничение рабочего времени (a), затем для работы в шахтах предусматривается даже сокращенное рабочее время (b), и наконец, исчисление рабочего времени в каменноугольных копях регулировано особым образом (c).

a) Более строгое ограничение рабочего времени распространяется на отрасли промышленности или группы рабочих, которые работают в особо вредных для жизни и здоровья условиях. Какие именно отрасли промышленности или группы рабочих сюда относятся, установливается имперским министром труда. Закон в качестве примера указывает прежде всего на рабочих каменноугольных копей, рабочих, работа которых протекает при особо высокой температуре, выделении ядовитых газов и пыли, или в обстановке, подвергнутой опасности взрыва. Для таких рабочих случаи превышения нормального рабочего дня строго ограничены, превышение же максимального рабочего дня вообще недопустимо.

α) Превышение нормального рабочего дня в этом случае допустимо только в пределах общего предписания о праве нанимателя по своему усмотрению устанавливать его, т.-е. в течение 30 сверхурочных дней для работ, преследующих цели лучшего использования предприятия, или чрезвычайных работ. Напротив, превышение нормального рабочего дня на основании коллективного договора или административного распоряжения допустимо во вред-

ных производствах только если этого требует общественное благополучие, или если долголетний опыт доказал невозможность иного порядка. Но и в этом последнем случае превышение не может достигать больше получаса.

β) Превышение максимального рабочего дня, напротив, вообще не является допустимым. Только в случае производства чрезвычайных работ, другими словами, временных работ в несчастных случаях, или работ по предохранению товаров от порчи, или продуктов производства от брака, рабочее время может продолжаться в порядке исключения и сверх десяти часов, если неотложное осуществление этих работ представляется необходимым.

b) В горной промышленности, в которой был отменен действовавший до сих пор закон от 17 июля 1922 г., для мест работ с температурой выше 28° по Цельсию должно быть заключено соглашение (путем коллективного договора) о сокращении рабочего времени. Если такого рода сокращение рабочего времени не имеет места, то соответствующий административный орган должен издать, по выслушании организаций предпринимателей и трудящихся, распоряжение, заменяющее такого рода соглашение.

c) Особое исчисление рабочего времени предписано, наконец, для каменноугольной промышленности: здесь нормальным рабочим днем считается время смены, которое исчисляется с момента спуска рабочего в шахту при начале работы до момента поднятия его по окончании ее, или же с момента прибытия отдельного рабочего в штольню до момента ухода из нее.

4. Правовая форма этой охраны осталась без изменения. Охрана выражена в ряде публично-правовых, санкционированных уголовным наказанием обязанностей предпринимателя по отношению к трудящимся (a), в то время как частно-правовые вопросы не регулируются новым постановлением (b).

a) Новая охрана рабочего времени заключается теперь, как и прежде, в публично-правовой, существующей по отношению к государству, обязанности предпринимателя не задерживать трудящихся на работе сверх дозволенного максимального срока (нормального рабочего дня,

или максимального рабочего дня). Эта обязанность существует по отношению к государству и не может быть поэтому изменена отдельным трудящимся путем трудового договора, советом предприятия посредством соглашения, заключаемого в пределах предприятия с предпринимателем, или профессиональным союзом посредством коллективного договора, поскольку закон сам не допускает из'ятий в отношении коллективного договора. Если предприниматель нарушит эту обязанность, распорядившись о сверхурочной работе, или хотя бы только допустив ее, то он подлежит наказанию и при этом, в принципе, независимо от того, был ли согласен трудящийся на такого рода сверхурочную работу, т.-е. выполнял ли он ее добровольно, или нет.

Но эта наказуемость предпринимателя подверглась значительному смягчению по сравнению с прежним правом. Если сверхурочная работа производится добровольно, то предприниматель, который вводит или допускает такого рода добровольную сверхурочную работу взрослых рабочих, не подлежит наказанию, если эта сверхурочная работа была вызвана особыми причинами, не была длительной, и если она не была результатом эксплоатации бедственного положения или неопытности трудящегося со стороны предпринимателя, и, наконец, если она явно не вредит здоровью трудящихся. Однако все эти три условия должны быть одновременно налицо для того, чтобы в порядке исключения отпала наказуемость предпринимателя. Напротив, трудящийся при превышении максимального рабочего дня теперь, так же, как и прежде не подлежит наказанию, так как обязанность не задерживать на сверхурочной работе, как обязанность по охране труда, возложена исключительно на предпринимателя, в то время как здесь не существует для трудящихся соответствующей обязанности воздержания, санкционированной наказанием. Однако предприниматель также подлежит наказанию только в том случае, если он вводит или терпит сверхурочную работу в своем собственном предприятии. Напротив, отдача работы на дом, так же, как и предоставление работы трудящимся, которые уже отработали дозволенное максимальное рабочее время в другом предприятии, не подлежит наказанию, так как здесь не существует нормы, аналогичной

формулированной в § 137а Промышленного Устава в отношении подростков и женщин в подобном случае.

b) Что касается ч а с т н о-п р а в о в ы х вопросов, возникающих в связи со сверхурочными работами, то они вообще не затрагиваются новым постановлением. Предметом нового нормирования является только вопрос о том, в каких пределах предприниматель уполномочен государством удлинять рабочее время, или, другими словами, в каких пределах он подлежит наказанию в случае сверхурочной работы. Оба вопроса, обязан ли трудящийся работать сверхурочно, и в каком размере ему оплачивается сверхурочная работа, — разрешаются и теперь согласно прежнему праву. По этому праву, если обязанносто работать сверхурочно особо не оговорена коллективным или трудовым договором для промышленных рабочих, то такого рода обязанность для них не существует. Однако такая обязанность для служащих существует в известном об'еме, определяемом обстоятельствами дела. Также и обязанность особой повышенной оплаты сверхурочных часов существует лишь по отношению к промышленным рабочим, в то время как служащим незначительная, и лишь в порядке исключения имеющая место сверхурочная работа не оплачивается особо. Конечно, поскольку предприниматель может теперь по своему усмотрению, не будучи за это наказываем, удлинять рабочее время сверх 8 часов до 10 (30 сверхурочных рабочих дней, работы в целях лучшего использования предприятия, чрезвычайные работы), следует считать молчаливо установленным частно-правовое полномочие предпринимателя по отношению к трудящемуся на совершение такого рода сверхурочной работы, если только коллективный договор, или отдельный трудовой договор, заключенный после 1/I — 24 г., не исключает прямо такого рода права предпринимателя. Обязанность работать сверх дозволенного законом максимума лишена, как нарушение законом установленного запрета, согласно § 134 Герм. Гражд. Уложения, правового действия.

5. В заключение новое постановление содержит п р е д п и с а н и я, и м е ю щ и е з н а ч е н и е д л я п е р е х о д н о г о в р е м е н и, которые распространяются, во-первых, на договоры, заключенные до 17 ноября 1923 г., т.-е.

до истечения срока действия прежних постановлений о рабочем времени, и, во-вторых, на те договоры, которые были заключены между 18 ноября и 1 января 1924 г., днем вступления в силу нового постановления о рабочем времени.

a) Договоры (коллективные договоры и отдельные трудовые договоры), которые были заключены до 17 ноября и действовали еще 1 января 1924 г., могут во всякое время, независимо от сроков расторжения, предусмотренных самим договором, быть расторгнуты в течение 30 дней, если они предусматривают более короткое рабочее время, чем допустимое согласно новому постановлению т.-е. 10 часов. Однако действие этого расторжения распространяется только на положения договора, касающиеся рабочего времени, если же заработная плата носит характер повременной оплаты, то и на заработную плату.

b) Трудовые договоры (но не коллективные договоры), которые были заключены между 18 ноября 1923 г. и 1 января 1924 г., сохраняют свою силу полностью даже в том случае, если обусловленное в них рабочее время не достигает дозволенного теперь рабочего времени. Лишь поскольку предусмотренное в них рабочее время, согласно предписаниям нового постановления, является недопустимым, на место обусловленного, вступает новое законом установленное рабочее время.

II. Вторым решающим моментом для поднятия продукции в нововведениях трудового права является у п р о щ е н и е и у д е ш е в л е н и е е г о у ч р е ж д е н и й. Этими нововведениями хозяйство отдельного предприятия затрагивается меньше, чем хозяйство всего государства, которое хочет, наконец, попытаться уравновесить доходы с расходами, упорядочить бюджет и при этом условии стабилизировать валюту. Для этой цели учреждения, требующие значительных расходов, должны быть упрощены, удешевлены и частью изменены. Этой цели в области трудового права служит прежде всего новое регулирование примирительного разбирательства, затем реформа в области обеспечения безработных и упрощения, введенные в институт трудового посредничества.

A. Важнейшее нововведение касается п р и м и р и т е л ь н о г о р а з б и р а т е л ь с т в а. Существовавшее до сих

пор регулирование основывалось на постановлении от 23 декабря 1918 г. и должно было быть заменено обширным положением о примирительном разбирательстве, проект которого уже обсуждался в течение нескольких лет. Существовавшее до сих пор регулирование предусматривало организацию, далеко превосходившую потребность. Примирительные камеры были уполномочены разрешать ряд задач, не имеющих никакого отношения к их примирительной деятельности. Состав примирительных камер из шести членов, а иногда сверх того одного председателя, не оправдывался значением большинства резрешаемых в них вопросов, вызывал значительные расходы и отвлекал многочисленные рабочие силы предпринимателей и трудящихся для этой непроизводительной работы. Проект положения о примирительном разбирательстве стремился еще значительно расширить эту организацию и путем введения ряда инстанций привести к дальнейшему увеличению числа примирительных органов. Вместо этого обширного положения о примирительном разбирательстве, теперь было проведено новое нормирование примирительного разбирательства изданием чрезвычайного постановления от 30 октября 1923 г. Оно привело к разгрузке примирительных органов путем ограничения их заданий действительно примирительной деятельностью (1), оно содержит новое регулирование организации примирительных органов (2) и реформу производства прежде всего порядка об'явления обязательными решений примирительных органов (3).

1. Разгрузка примирительных органов имела место путем из'ятия из круга их компетенции индивидуальных конфликтов, ограничив, таким образом, их компетенцию только общими конфликтами.

а) До сих пор примирительные камеры в области индивидуальных конфликтов должны были разрешать ряд вопросов; прежде всего конфликты, касающиеся приема и увольнения, согласно закона о советах предприятий, известные конфликты, возникающие на основании временного устава о сельскохозяйственном труде и закона об обеспечении, конфликты, возникающие по вопросу о роспуске совета предприятия или устранении от должности отдельных его членов вследствие нарушения

ими своих обязанностей, образовании об'единенного совета предприятия и установления наказаний. Все эти вопросы теперь из'яты из круга компентенции примирительных камер и переданы судам по трудовым делам, которым одновременно переданы также и те конфликты, которые согласно § 93 закона о советах предприятий подлежали разрешению окружного экономического совета и до его учреждения предварительно, в силу областных постановлений, были переданы другим органам, так напр., в Пруссии — инспекторам труда. Судами по трудовым делам до тех пор, пока еще не учреждены такого рода всеобщие суды, считаются промышленные суды или коммерческие суды, при этом без права обжалования их приговоров. Лишь поскольку промышленные и коммерческие суды не существуют, примирительная камера и впредь может функционировать в качестве суда по трудовым делам, но в этом случае в составе только трех человек, именно — одного нейтрального председателя, одного представителя от предпринимателей и одного от трудящихся. Благодаря этому, одновременно отпадает существовавшее прежде разграничение производства при конфликтах об увольнении в главное производство перед примирительной камерой и последующее производство перед судом. Это разграничение являлось потому необходимым, что решения примирительных камер не обладали силой принудительного исполнения, и поэтому являлось необходимым возбуждение особого иска перед судом для того, чтобы на основании решения примирительной камеры получить судебное исполнение. Теперь, напротив, конфликты об увольнении проводятся в порядке единого производства перед судом по трудовым делам, решения которого непосредственно обладают силой принудительного исполнения. Спорный вопрос о допустимости последующей проверки решения примирительных камер со стороны суда, таким образом, отпадает. Поскольку советы предприятий до сих пор в спорных конфликтах имели право обращаться в примирительную камеру, теперь, когда суд по трудовым делам занял место примирительных камер, советы предприятий получили в этих пределах,—но и только в этих пределах,— право быть стороной в суде по трудовым делам, которое, конечно, юридически принадле-

жит не советам предприятий, как таковым, но представляемому ими коллективу трудящихся. Советы предприятий действуют только как органы этого коллектива и используют принадлежащее коллективу трудящихся, как юридическому лицу, право голоса. Изменение состава совета предприятия не имеет поэтому значения для продолжения производства.

b) Примирительные камеры являются поэтому теперь компетентными только для разрешения о б щ и х к о н ф л и к т о в. Подвергнувшееся многочисленным спорам понятие общего конфликта ограничивается, согласно труду von Flatow'a, «помощью при заключении коллективных соглашений», и решение примирительной камеры поэтому прямо определяется как «проект для заключения коллективного соглашения». Этим самым дается ясное основание для определения компетенции примирительных камер. Только то, что может явиться предметом коллективного соглашения, т.-е. коллективного договора, или соглашения в пределах предприятия, может быть предметом примирительного разбирательства. Примирительное разбирательство является таким образом, как это точно определил однажды Flatow, коллективным соглашением в стадии обсуждения, при чем безразлично, идет ли речь о нормативной части такого рода соглашения, или о конкретных налагаемых им обязательствах, т.-е., другими словами, предназначается ли отдельное спорное положение и является ли оно пригодным для того, чтобы перейти в отдельные трудовые договоры членов данного союза, или оно явится основанием для отдельного обязательства между сторонами, т.-е., прежде всего, между заключающими договор союзами.

Условием для примирительного разбирательства является таким образом несостоявшееся заключение коллективного соглашения при предварительных переговорах, которые велись без участия примирительной камеры. Нейтральная часть примирительной камеры должна помочь этому заключению и для этой цели предлагать соответствующие проекты содержания коллективного соглашения. Общие конфликты являются поэтому только конфликтами, касающимися коллективных интересов, в то время как так называемые общие правовые конфликты из'яты из примирительного

разбирательства. Это затрагивает, прежде всего, так называемые конфликты толкования. В них дело идет не о заключении нового коллективного договора, но о толковании уже существующего. Они поэтому в качестве единичных конфликтов в принципе подлежат рассмотрению судов по трудовым делам, или же органов, указанных коллективным договором в качестве особых тарифных третейских судов.

Это имеет место непосредственно только тогда, когда какое-либо положение коллективного договора, которое обеими сторонами признается обязательным, не вызывает никаких сомнений в своем тексте, и стороны коллективного договора спорят только о смысле этого положения, т. е. его толковании. Такие конфликты по вопросам толкования из'яты теперь из ведения примирительных камер, и относятся к компетенции судов по трудовым делам. Напротив, примирительная камера теперь так же, как и прежде, может выступить, если дело идет о том, чтобы заменить неясно формулированное положение коллективного договора другим положением, дополнить несовершенный коллективный договор, отменить нецелесообразный, по мнению обеих сторон, коллективный договор и заключить вместо него новый. Первый случай имеет прежде всего место, когда какое-либо положение коллективного договора с самого начала различно понималось сторонами его, или если отдельный факт намеренно не регулировался коллективным договором. В этом случае стороны при заключении коллективного договора, в котором они хотели достигнуть соглашения по всем спорным пунктам, не достигли его в одном пункте, в котором, по крайней мере по воле одной из сторон, соглашение должно было быть достигнуто. Согласно § 155 Герм. Гражд. Уложения, в таком случае или весь коллективный договор является ничтожным, или во всяком случае этот один спорный пункт не считается им регулированным. Произвести это регулирование или, во всяком случае, помочь этому как раз является задачей примирительной камеры. В отношении такого рода «конфликтов толкования», которые по существу являются конфликтами не толкования, но конфликтами, как бы возникающими при заключении коллек-

тивных договоров, примирительная камера теперь, как и прежде, является компетентной.

То же имеет место и для того случая, когда обе стороны сами отказываются от прежде заключенного коллективного соглашения, потому ли, что не находятся предприниматели или трудящиеся, готовые вступить в трудовое отношение при обусловленных в коллективном договоре ставках заработной платы, или потому, что соглашение, заключенное союзом, вызывает настолько резкое сопротивление со стороны его членов, что союз фактически не имеет возможности провести его против их воли. Если одна из сторон вследствие этого откажется от такого рода соглашения, не имеющего практически никакой цены, то тем самым создается необходимость в новом соглашении. Такого рода отказ следует усматривать в неограниченном допущении примирительной камеры к переговорам тарифного или примирительного характера. В проведении такого рода нового соглашения примирительная камера может опять-таки принимать участие.

Напротив, если сторона хочет отказаться от действующего коллективного соглашения, в то время как другая сторона настаивает на заключенном договоре и тем самым препятствует допущению нового примирительного производства, тогда примирительное разбирательство не может иметь места. В самом деле, пока коллективный договор действует и одна из сторон его поддерживает, другая сторона не может по своему усмотрению отказаться от него, поскольку вследствие существенного изменения отношений ей не предоставлено на основании clausula rebus sic stantibus право отказа, что имеет место только в редких, исключительных случаях. В противном случае, если одна сторона отказалась бы по своему усмотрению от заключенного и еще действующего соглашения, то имелея бы на-лицо факт расторжения договора. К решению же вопроса о расторжении коллективного договора примирительная камера опять-таки не уполномочена.

c) Из ограничения предмета примирительного разбирательства общими конфликтами и ограничения понятия общих конфликтов конфликтами по вопросу о заключении коллективных соглашений вытекает одновременно ф о р-

мальное и материальное ограничения примирительного разбирательства определенными сторонами и определенным предметом спора.

α) Стороной в примирительном разбирательстве может быть только тот, кто имеет право заключать коллективный договор. Заключать коллективные соглашения, поскольку речь идет о коллективных договорах, могут только профессиональные союзы. Конфликты не профессиональных союзов или «дикие» (не санкционированные профсоюзом Прим. редакц.) стачки не могут поэтому быть предметом примирительного разбирательства, так как здесь принимают участие не имеющие права на заключение коллективных договоров стороны.

β) Предметом коллективного соглашения может являться установление норм, составляющих содержание отдельных трудовых отношений, или обоснование договорных прав и обязанностей участвующих в качестве сторон организаций. Этим самым раз навсегда строго определен предмет примирительного разбирательства: конфликты иного содержания — прежде всего политические стачки, цель борьбы которых носит совершенно иной характер, не могут поэтому подлежать примирительному разбирательству. Но и так называемые «стачки из солидарности», когда коллектив трудящихся присоединяется к конфликту отдельного (напр., подвергнутого дисциплинарному взысканию) своего члена и об'являет себя «солидарным» с этим отдельным трудящимся, могут быть предметом примирительного разбирательства только в том случае, когда спорный вопрос вследствие своего значения выходит из рамок данного частного случая, может быть предметом общего регулирования и по стремлениям стачечников должен быть подвергнут такого рода регулированию в форме коллективного соглашения. В противном случае индивидуальный конфликт при отсутствии соответствующего предмета спора не может, в силу присоединения к нему совета предприятия или профсоюза, стать общим конфликтом и тем самым предметом примирительного разбирательства.

γ) Но во всех случаях, угрожающих или мешающих хозяйственному миру, поддержание или восстановление этого мира всегда будет относиться

к области заданий примирительных камер. Так же как хороший судья является хорошим советчиком и вне круга своей собственно судебной компетенции, даже в житейских вопросах выступает в качестве советчика и не может отказать в этом, председатель примирительного органа, если он пользуется доверием окружающего населения, будет приглашаться вне предметов собственно примирительного разбирательства в качестве советчика и посредника. Но подобно тому, как такого рода деятельность судьи протекает вне правовых форм процессуального кодекса, да и вообще не относится к правовой сфере, аналогичная деятельность председателя примирительной камеры протекает вне примирительного производства, прежде всего вне формального судебного порядка. В каких пределах отдельный председатель примирительной камеры уполномочен и в действительности способен к такого рода деятельности, — будет зависеть от того, в какой степени он пользуется личным доверием окружающего населения, и явится ли поэтому его вмешательство желательным, целесообразным и тактически полезным. Правовой обязанности вмешательства, конечно, здесь для него никогда не возникает, и не может итти речи об обязательной явке сторон: все предписания, касающиеся примирительного производства, вообще не найдут себе здесь применения.

2. Новое регулирование организации примирительных камер прежде всего свелось к уменьшению их числа и сокращению состава отдельных примирительных камер. До сих пор в качестве примирительных органов функционировало около 250 примирительных камер, районы деятельности которых определялись еще на основании закона о вспомогательной службе районами вспомогательных комиссий. Высшими примирительными органами являлись имперское министерство труда, комиссары по демобилизации, согласительные камеры промышленных судов, коммерческие суды и горнопромышленные суды, цеховые согласительные камеры, специальные примирительные камеры предприятий и учреждений империи и областей. Место всех этих примирительных органов теперь занимают, при отмене всех остальных учреждений, два вида примирительных органов, именно, во-первых — коллегиальные

примирительные камеры и, во вторых —отдельные арбитры, на-ряду с которыми, конечно, остаются в силе предусмотренные отдельными договорами примирительные органы.

a) Коллегиальные примирительные камеры являются областными органами. Они должны быть вновь учреждены в необходимом (строго ограниченном) количестве верховной областной властью, т.-е. компетентными в этом отношении министерствами (в Пруссии—министерством торговли и промышленности), должны быть снабжены необходимым персоналом и обстановкой и находятся в ведении этих министерств. Однако имперскому министру в интересах единства принадлежит право известного вмешательства, которое выражается в участии при учреждении примирительных камер, в праве контроля в отношении их делопроизводства и праве издания общих директив.

Новые примирительные камеры должны учреждаться, в отношении района и местонахождения, независимо от политических границ, принимая во внимание лишь интересы народного хозяйства. Они состоят, в противоположность до сих пор действовавшему праву, из одного нейтрального председателя и двух (вместо прежних трех) заседателей от предпринимателей и трудящихся. Председатель назначается высшей областной властью. Для такого назначения является достаточным предварительное заслушание мнения организаций предпринимателей и трудящихся. Напротив, заседатели назначаются высшей областной властью из числа кандидатов, предложенных участвующими организациями, которым, таким образом, принадлежит право выдвигать своих кандидатов. Расходы несет империя впредь до нового разграничения доходов империи и областей.

b) Арбитры являются чиновниками, назначаемыми имперским министром труда для крупных промышленных районов и несут эту должность в качестве единственной или по совместительству (всего намечено для империи назначение 20 таких арбитров), или же в качестве особых ad hoc назначаемых арбитров для отдельного конкретного случая. Они являются, согласно этому, имперскими органами, которые подчинены имперскому министру труда, и расходы по которым и впредь должна нести империя. Они руководят

примирительным разбирательством в случаях, имеющих особое значение для хозяйственной жизни. Их компетенция формально ограничена поэтому не только в отношении пространства, но и в отношении предмета. В действительности в пределах своего района они могут взять на себя рассмотрение любого конфликта, а также и имперский министр труда может назначить арбитра для разрешения любого конфликта, если только этот конфликт, по мнению (не подлежащему последующей проверке) арбитра или министра, имеет серьезное значение. Арбитры же являются впредь вместо комиссаров по демобилизации компетентными органами по об'явлению решений примирительных камер обязательными.

с) На-ряду с примирительными камерами и отдельными арбитрами, предусмотренные в договорах примирительные органы сохраняются в полном об'еме и при этом с компетенцией, в принципе превышающей компетенцию государственных примирительных камер. Предусмотренные в договорах примирительные органы теперь, как и прежде, являются первичными примирительными органами, которые всегда функционируют в первую очередь в то время, как общеустановленные примирительные органы, прежде всего примирительные камеры и арбитры, являются только вспомогательными учреждениями, начинающими функционировать, если предусмотренные договором примирительные органы не имеются на-лицо. Только если предусмотренный договором примирительный орган, хотя и существует, но не может привести в действительности к заключению коллективного соглашения, потому ли, что он этого не хочет или не может, в таких случаях, несмотря на наличие договорного примирительного органа, выступает государственный примирительный орган.

3. Примирительное разбирательство изменено как в отношении главного производства, так и порядка об'явления решений обязательными.

а) Главное производство в деталях регулировано административным постановлением, перенявшим важнейшие принципы из проекта положения о примирительном разбирательстве (исключение и отвод, участие нескольких организаций, представительство сторон, пригла-

шения, руководство прениями и распорядок заседания, жалоба по поводу ведения дела). В остальном главное производство соответствует прежнему праву, поскольку примирительные органы теперь, как и прежде, могут выступить или вследствие обращения к ним, или по собственной инициативе, и в первую очередь должны стремиться к примирению и только в случае отсутствия такового должны вынести решение. Новым здесь является прямое провозглашение принципа свободы примирительных органов от всяких директив. Новым является также и то, что перед собственно главным производством перед примирительной камерой в полном составе должно иметь место всегда и при всяких обстоятельствах предварительное производство в присутствии одного председателя или арбитра. Только если в этом предварительном производстве не удалось достигнуть примирения, нейтральный председатель может открыть п роизводство перед примирительной камерой в полном составе, т. - е. должен привлечь двух представителей от предпринимателей и стольких же от трудящихся. В том случае, если дело ведется арбитром, этот последний должен привлечь заседателей в им самим определяемом, но одинаковом числе со стороны предпринимателей и трудящихся. По действующему теперь праву решение должно быть вынесено во всяком случае, и отсутствие согласия между заседателями со стороны предпринимателей и трудящихся впредь не может вообще служить основанием для отказа в вынесении решения; в подобном случае нейтральный председатель или арбитр должен своим голосом вынести окончательное решение. Компетенция отдельных примирительных камер регулирована в том смысле, что в случае отсутствия соглашения сторон или вмешательства арбитра, таковая принадлежит той примирительной камере, в районе деятельности которой работают участвующие в конфликте трудящиеся, а если компетенция по этому признаку принадлежала бы нескольким примирительным камерам, то конфликт разрешается той из них, которой он первоначально был передан.

b) О б ' я в л е н и е р е ш е н и й о б я з а т е л ь н ы м и сохранено и существует поэтому бесспорно для всех общих конфликтов и при этом независимо от того, вынесено

ли решение государственной примирительной камерой или договорной.

Компетентными в отношении об'явления решений обязательными впредь являются не комиссары по демобилизации, но для решений примирительных камер — арбитр данного района, для решений арбитров — имперский министр труда. Условием для об'явления решения обязательным является, во-первых, соответствие принятого в решении регулирования справедливости при внимании к интересам обеих сторон, и, во-вторых, желательность проведения решения по экономическим или социальным причинам. Оба эти момента должны быть на-лицо. Решение вопроса о наличии этих моментов предоставлено свободному усмотрению арбитров и министров и не подлежит последующей судебной проверке. Арбитры и в этом случае свободны в своем решении и не связаны директивами имперского министра труда.

В. На-ряду с нововведениями в области примирительного разбирательства, важнейшая р е ф о р м а трудового права в смысле упрощения и удешевления его аппарата проведена в отношении о б е с п е ч е н и я б е з р а б о т н ы х. Уже давно возник план замены его социальным страхованием от безработицы, прежде всего для того, чтобы получать необходимые для этого средства из взносов участников вместо средств казны. Так как соответствующий законопроект не был принят, то чрезвычайное постановление от 15 октября 1923 г. избирает компромиссный путь. Оно, сохраняя принципиальный характер пособия за обеспечением безработных, открывает новые пути к получению необходимых сумм для выплаты этих пособий и освобождения государства от большей части этого финансового бремени и изменяет одновременно предписания относительно пособий и порядка их получения.

1. Р а с х о д ы по обеспечению безработных впредь должны покрываться не всецело из государственных средств, но из взносов предпринимателей и трудящихся и субсидий от общин, и лишь в случае недостаточности этих средств ассигнованиями империи и областей. При этом, как правило, за исходный пункт принимается район деятельности государственного бюро трудового посредничества, и средства,

необходимые для этого района, ассигновываются и расходуются на таковой. Но районы нескольких посреднических бюро могут быть об'единены с целью покрытия необходимых средств.

а) Взносы предпринимателей и трудящихся взимаются в порядке надбавок к взносам на страхование на случай болезни и передаются больничными кассами общине, управляющей местным государственным бюро трудового посредничества. Они вносятся пополам предпринимателями и трудящимися. Обязанными делать эти взносы являются все трудящиеся, застрахованные на случай болезни, и их предприниматели. Размер взносов определяется таким образом, чтобы все взносы покрывали $^4/_5$ необходимых расходов по обеспечению безработных и содержанию бюро трудового посредничества, но отдельный взнос не превышал бы в то же время $20^0/_0$ взноса в больничную кассу. Взносы устанавливаются комитетом бюро для его района в процентах ко взносу на страхование на случай болезни.

b) Ассигнования общин должны покрывать недостающую $^1/_5$, но не могут превышать $^1/_4$ взносов, взыскиваемых с предпринимателей и трудящихся. Они вносятся общиной, в пределах которой учреждено государственное бюро трудового посредничества.

c) О субсидиях, предоставляемых империей и областями, может итти речь только тогда, когда суммы, вносимые предпринимателями, трудящимися и общинами, временно являются недостаточными для покрытия нужных расходов в отдельных районах с чрезвычайно сильной безработицей. Они вносятся тогда в равной доле империей и областью. Но обязанность к предоставлению необходимых средств со стороны империи и областей возникает лишь через две недели после доведения взносов до их законного максимума.

2. Пособия определяются впредь в отношении своего размера, вида и продолжительности имперским министром труда совместно с административным советом центрального управления трудового посредничества. Специально изданное для этой цели административное постановление регулировало вновь из всех до сих пор существовавших положений относительно пособий только вопрос о частичном

обеспечении. Оно ввело для него более простой способ исчисления, согласно которому между трудовым заработком рабочего, работающего с полной нагрузкой, и пособием, выплачиваемым рабочему, занятому сокращенное рабочее время, должно существовать определенное соотношение.

Зато теперь введена обязанность отрабатывать выплачиваемое пособие, однако, лишь в случае, если общиной предоставляется такого рода возможность путем организации общественно-полезных работ. Общины поэтому впредь не только управомочены как прежде, но даже обязаны предоставлять своим безработным общественно-полезную работу, за которую безработные в качестве вознаграждения и получают соответствующее пособие. Для подростков моложе 18 лет, в случае отсутствия подходящей общественно-полезной работы, получение пособия должно быть поставлено в зависимость от посещения школы для дальнейшего обучения или каких-либо специальных учебных заведений.

3. Порядок получения обеспечения изменен в том отношении, что впредь заявления о предоставлении пособия подаются председателю посреднического бюро, решение которого может быть обжаловано комитету бюро. Общинные органы по обеспечению уничтожены, и орган надзора, существовавший раньше в пределах каждой общины в качестве инстанции для обжалования, также уничтожен.

С. В тесной зависимости от реформы обеспечения при безработице находится изменение закона о трудовом посредничестве. Важнейшее нововведение в этой области, касающееся несения расходов, в большей своей части регулировано постановлением об обеспечении при безработице. В то время, как до сих пор расходы по содержанию государственных посреднических бюро предоставлялись общиной, учредившей данное бюро, при условии возмещения известной части со стороны империи, теперь эти расходы получаются совместно с расходами по обеспечению при безработице и одинаковым с ними образом, в то время как империя прекратила выплату субсидий. Кроме того, особое постановление от 30 октября 1923 г. содержит ряд дальнейших положений относительно изменения закона о трудовом посредничестве путем упроще-

ния предусмотренных в нем учреждений. Эти изменения заключаются в отмене обязательности созыва комитета или административного совета по крайней мере раз в течение трех месяцев, в праве комитета или совета передавать свою компетенцию отдельным комиссиям, в которых, конечно, различные группы (предприниматели, трудящиеся, общины-учредительницы, публичные учреждения) должны быть представлены в одинаковой мере, и наконец, в том, что на государственные посреднические бюро так же, как на областные управления, дальнейшие задания сверх предоставленной им по закону компетенции и добровольно взятых на себя задач, могут возлагаться не иначе, как с согласия имперского министра труда, который может прекратить выплату субсидий, предоставляемых империей, если такого рода согласие им не дано.

Обзор всей картины нововведений в области трудового права указывает на несомненный регресс в прежнем развитии. Многие достигнутые результаты, которые представлялись бесспорными, устранены или поставлены под знак вопроса, многие надежды, возлагавшиеся на будущее, разбиты. Но было бы неправильным на основании этого новейшего законодательства говорить уже о полном упадке трудового права и предсказывать ему близкий конец. Если сравнить настоящее положение трудового права с трудовым правом довоенного времени, то, не считая социального страхования, которое вследствие ошибочного направления законодательства представляется подлежащим разрушению, мы все же усмотрим значительный прогресс: право коалиции, коллективное трудовое право, рабочее представительство в пределах предприятия, система трудового посредничества, обеспечение тяжело увечных—остались совершенно неприкосновенными и даже в наиболее сильно затронутых реформой областях охраны рабочего времени и охраны увольняемых речь идет не об устранении охраны трудящихся, как таковой, но лишь о пределах этой охраны. Уменьшение же персонального состава различных учреждений, составляющих аппарат трудового права, вообще не играет никакой роли в отношении качества самой охраны труда.

Если наше трудовое право перенесло тяжелый регресс последнего времени без значительного влияния и потрясения, то это доказывает, что фундамент трудового права, несмотря на недолгое свое существование, крепко слажен, и что основные мысли трудового права вышли за пределы случайного законодательства сегодняшнего дня и отдельной политической программы и сделались составной частью нашего правосознания и правопорядка. Как раз во время борьбы и кризиса всякий новый институт имеет возможность подвергнуться испытанию и доказать свою жизнеспособность и это испытание прошло благополучно для трудового права, в особенности если правильно учесть тяжесть кризиса.

К тому же и пример других народов показывает, что идеи, содержащиеся в трудовом праве, обладают большой силой. Трудовое право у всех народов заложило такой крепкий фундамент, что образует одну из немногих областей, в пределах которой возможно даже заключение соглашений между враждебными народами и государствами. Как раз в области этих международно-правовых отношений Германия даже в последние тяжелые годы сыграла значительную роль, от которой ей пришлось бы отказаться в будущем, если бы она изменила принципам своего действующего трудового права.

Пусть кризис трудового права еще далеко не преодолен, и пусть многие еще учреждения трудового права подвергаются регрессу и отмене, но все же мы можем надеяться, что трудовое право, как нечто целое, не является преходящим явлением и что оно останется для нас одной из немногих культурных ценностей, созданных всецело новым временем, — честь создания которых в большой степени принадлежит германскому народу.

Проф. В. КАСКЕЛЬ.

НОВОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО.

Новое трудовое право [1]).

ВВЕДЕНИЕ.

§ 1.

Возникновение нового трудового права.

Трудовое или социальное право является продуктом промышленного развития, наступившего на склоне XVIII века: вследствие появившейся тогда новой формы промышленной деятельности (применение силы пара и электричества, машин и фабричного производства) многие ремесленники были вынуждены, поступаясь своей прежней самостоятельностью, итти на службу к предпринимателю на несамостоятельную наемную работу. Таким образом возникла новая профессия промышленных рабочих, к которой

---

[1]) Настоящий перевод сделан с издания 1922 г., которому было предпослано следующее предисловие автора:

ПРЕДИСЛОВИЕ.

«Создание нового трудового права во время войны всячески задерживалось, в то время как прежде действовавшее в большей своей части утеряло значение. По окончании войны в области трудового права было приступлено к творчеству в невиданном до той поры об'еме, совершенно преобразовавшем прежнее трудовое право почти во всех его частях. Предлагаемая книга пытается научно обработать это вновь созданное право, избегая политической трактовки материала, к чему я не чувствую ни склонности, ни призвания. Мне казалось, что время для такой обработки наступило, поскольку с изданием закона о Советах предприятий закончился известный период правового творчества. Это дает возможность обнять одним взглядом всю картину в ее целом, которая вряд ли будет еще существенно изменена отдельными предстоящими дополнениями. Лишь кодекс трудового права положит здесь начало новой стадии развития, одновременно органически соединяя старое с новым.

Новое трудовое право было создано не по единому плану, но путем торопливого издания отдельных случайных законодательных постановлений, которые по истечении немногих недель приходилось изменять, дополнять, раз'яснять и отменять. Это постепенно создало такой правовой хаос, в котором не-специалист совершенно не может разобраться, и детали которого недоступны уже никому. И здесь будущий кодекс должен будет внести ясность.

Настоящая книга предназначается в качестве руководства для изучения и практического применения

примыкала, благодаря прогрессирующей индустриализации, все большая часть общего населения. Членам этой новой профессии с самого начала угрожало многое в отношении их физического и хозяйственного существования (рабочий вопрос). Поэтому для улучшения их положения во всех культурных странах одновременно с другими мероприятиями (социальная политика) было создано специальное право для промышленных рабочих, которое постепенно распространялось на родственные профессии, прежде всего на служащих, домашнюю прислугу, сельскохозяйственных рабочих, квартирников и моряков. Это «трудовое право» или «социальное право» в персональном отношении ограничивается членами тех профессий, на которые распространяется его действие, и которые предполагалось оградить этой специальной правовой нормировкой; фактически оно постепенно распространяется на все стороны трудового отношения, т. е. на совокупность правоотношений, существующих между рабочим и нанимателем, по

нового трудового права. Она ставит себе задачей извлечь правовые принципы из ряда отдельных предписаний и об'единить их в единую систему, затем облегчить практическое применение нового права путем приведения законодательства в легко обозримую связь и, наконец, попытаться дать кажущуюся мне необходимой систематическую подготовительную работу для науки трудового права и тем самым одновременно и для кодекса трудового права.

Содержание этой книги ограничивается описанием вновь созданного собственно трудового или социального права, в то время как части прежнего трудового права, не подвергшиеся изменению, а также новые законодательные мероприятия в области социального обеспечения (квартирное право, право на поселение, охрана подростков, право демобилизованных на обеспечение) принципиально были исключены. Из социального права было исключено также право на социальное обеспечение, которое, правда, относится к нему с точки зрения энциклопедии права, но является отграниченной областью права, обладающей самостоятельным правовым и научно-правовым развитием.

Как составитель обязательных постановлений отдела труда городского магистрата, председатель комиссии по демобилизации и руководитель общественных работ, в которых были заняты свыше 1000 человек безработных, я имел случай ознакомиться с большинством указанных постановлений как на практике, так и в их ведомственном применении, а также изучить их влияние на промышленные предприятия. Особенным удовлетворением поэтому для меня было бы, если бы эта работа в свою очередь оказалась пригодной для практиков.

Книга была закончена в конце января 1920 г. Появление ее, к сожалению, задержалось, благодаря неблагоприятному стечению обстоятельств; но по крайней мере в нее удалось включить происшедшие за это время «законодательные изменения». Берлин, 1920 г.

О новом издании книги Каскеля см. выше, примечание редакции на стр. 3.

договору с которым обязывается рабочая сила, между рабочим и его товарищами, с которыми отдельный рабочий трудится вместе в производстве и об'единен одной профессиональной организацией, и, наконец, гражданами и государством, которое обязано защищать рабочую силу своих граждан, как национальное достояние [1]).

I. Создание трудового права было во всех странах не только требованием заинтересованных сторон, но одновременно и частью политической программы рабочих партий. Поэтому когда эти партии в Германии с начала октября 1918 г. были призваны к участию в управлении страной, что после революции 9 ноября 1918 г. перешло в самостоятельное управление, или во всяком случае в привилегированное положение в правительстве, то было ясно, что новое правительство немедленно обратит свои взоры на пересмотр действовавшего до той поры трудового права.

Это требование одновременно отвечало действительно существующей правовой потребности, потому что германское трудовое право, разбросанное в целом ряде внутренне и внешне ничем не связанных отдельных постановлений, было полно пробелов в своем содержании, недоступно для обозрения и слишком формально [2]).

Свое внешнее проявление эта реформа нашла ближайшим образом в том, что трудовое право, в отношении которого до того компетенция принадлежала Имперскому Управлению Внутренних Дел, а после его распадения Имперскому Управлению Народного Хозяйства, теперь перешло в ведение Имперского Управления Труда, которое было основано законом от 4/X — 18 г. (И. В. Уз. с. 1231) и после вступления в силу нового порядка, законом от 21/III—19 г. (И. В. Уз., с. 327) получило наименование имперского министерства труда. Так же и в более значительных союзных государствах были созданы министерства труда или иногда министерства социального обеспечения [3]).

Новое имперское правительство вскоре обнародовало

---

[1]) Kaskel. D. J. Z. 1918, S 541 ff 1919, S 620 ff

[2]) Ср. Potthoff, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912, S. 7 и S. 17—22, Kaskel, Soziale Praxis 1919, S. 379 ff, Brauer, Recht und Wirtschaft, 19, S. 42.

[3]) В Баварии постановлением от 14/X—18 г. (В. Уз. и Расп. с. 1232), в Вюртемберге постановлением от 9 и 13/XI—18 г. (Правительственный вестник № 265

программу, в которой оно предусматривало реформу или, вернее, коренную реорганизацию некоторых важных частей трудового права [1]), прежде всего социального страхования, правил найма и распределения рабочей силы, обеспечения безработных, камер по трудовым делам, комитетов рабочих и комитетов служащих, примирительного разбирательства, затем введение вновь в действие и расширение правил охраны труда, образование комиссий специалистов для квартирников, введение воскресного отдыха для служащих в торговых предприятиях, пересмотр закона о промышленных судах, введение правил, ограждающих интересы конторских служащих и работников сцены, устранение из'ятий в отношении селько-хозяйственных рабочих и развитие права коалиции.

Послереволюционное правительство еще значительно расширило рамки этой программы: уже в воззвании совета народных представителей от 12 ноября 1918 г. (И. В. Уз., с. 1303), в котором новое правительство об'являло своей задачей осуществление социалистической программы, был опубликован ряд постановлений по трудовому праву, обладающих силою закона [2]) и намечено дальнейшее издание постановлений по трудовому праву [3]). Согласно этому правительство опубликовало теперь одно вслед за другим большое количество постановлений по разным отраслям трудового права [4]).

и 267), в Саксонии постановлением от 21/XI—18 г. (В. Уз. и Расп. с. 370/71), в Бадене постановлением от 10/XI—18 г. (официально не опубликовано). В Пруссии трудовое право в узком смысле слова осталось в ведении министерства торговли и промышленности, но для ряда родственных трудовому праву областей в первую очередь для охраны здоровья, жилища и детей, согласно постановлению учредительного собрания от 25/III—19 г., было создано специальное министерство народного здравоохранения, которому постановлением имперского министерства от 7/XI—19 г. (Собр. Уз. с. 173), было передано дело социального страхования.

[1]) Ср. Soziale Praxis Bd. 28, S. 99 ff.

[2]) Именно о прекращении действия положений о домашней прислуге, правовых из'ятий в отношении сельско-хозяйственных рабочих, а также о вступлении в силу приостановленных на время войны постановлений по охране труда.

[3]) Именно о восьмичасовом рабочем дне, об обеспечении достаточного спроса на труд, об обеспечении безработных и о распространении обязательного страхования на случай болезни за прежние пределы.

[4]) Правительство об'явило затем о своем намерении предпринять кодификацию всего трудового права в общий кодекс законов о труде и назначило для этого комиссию из 19 членов. Эта комиссия приступила к работе 2/V—19 г., в имперском министерстве труда под председательством директора департамента Зифарта. Ср. S i n z-

II. Если одним из факторов в создании нового трудового права была революция и ставшее, благодаря ей, возможным осуществление этой части политической программы рабочего класса, то другим фактором была потребность в переводе нашей хозяйственной жизни от военного к мирному состоянию, так называемая хозяйственная демобилизация. Согласно условиям перемирия должны были в течение немногих недель быть демобилизованы, т.-е. переведены из военного в гражданское состояние 6 миллионов человек. Эта и сама по себе невероятная по трудности задача еще усложнялась тем, что германская промышленность тогда всецело ориентировалась на военное хозяйствование и должна была таким образом также в кратчайший срок быть переведена на мирное хозяйствование. Вследствие этого большая часть рабочей силы, занятая до тех пор в промышленности, не могла найти себе применения, тем более не могли быть использованы новые силы. Поэтому здесь государство должно было выступить со своими твердыми нормами.

Для выполнения этого задания были созданы специальные органы по демобилизации: именно постановлением от 7/XI—18 г. (И. В. Уз. с. 1292) под верховным руководством имперского канцлера были назначены комиссии и комиссары по демобилизации. Комиссии по демобилизации должны были назначаться центральной областной властью [1]) и в каждом округе быть подчинены высшей административной власти. В состав комиссии по демобилизации должны были войти на паритетных началах представители от предпринимателей и трудящихся под председательством государственного или коммунального чиновника, при чем в принципе одна комиссия должна была приходиться на каждую общину. На территорию целого союзного государства назначался государственный комиссар по демобилизации. Этим демобилизационным властям были даны полномочия по изданию постановлений общего и специального характера, которые будут нужны для борьбы с хозяйственной

---

heimer, Jur. Woch. 1919, S. 465 ff., Kaskel, D. J. Z. 1919, S. 620 ff. Francke, Soziale Praxis 1919, S. 551 ff., Tänzler, Recht und Wirtschaft 1919, S. 137.

[1]) Для территории некоторых союзных государств имперским канцлером.

разрухой, могущей наступить вследствие хозяйственной демобилизации, для чего им предоставлялось право прибегать к помощи всех государственных и общественных, а также военных властей [1])[2]). Над этими низшими и средними демобилизационными органами был затем создан постановлением от 12/XI—18 г. (И. В. Уз., с. 1304) центральный орган в виде имперского управления по демобилизации (согласно постановлению от 21/III—19 г. И. В. Уз., с. 327, переименованного в имперское министерство по демобилизации народного хозяйства, которому были переданы все задания по хозяйственной демобилизации, и для этой цели было поручено вступить в сношения со всеми центральными, провинциальными и местными властями империи и союзных государств и предоставлено право издания директив. Постановлением от 27/XI—18 г. (И. В. Уз., с. 339) имперское управление по демобилизации получило также право в случае неподчинения постановлениям, издаваемым им или другими демобилизационными органами, налагать наказания, а именно — тюремное заключение до 5 лет или штраф до 100.000 марок, или то и другое вместе. Кроме того, ему было предоставлено право наложения ареста и конфискации запрещенных предметов, независимо от того, принадлежат ли они виновнику нарушения, или нет.

Для выполнения этого задания демобилизационным органам, в особенности имперским управлением, а затем министерством по демобилизации был издан ряд постановлений, относящихся к трудовому праву, которые прежде всего преследуют цель предоставления работы участникам войны и поддержания безработных. Задания и права имперского министерства по демобилизации после его роспуска, согласно постановлению от 26/IV—19 г. (И. В. Уз., с. 438), были переданы соответствующим министерствам империи в пределах их компетенции, так что область трудового права была передана имперскому министерству труда.

---

[1]) При этом каждая иерархически выше стоящая демобилизационная власть могла перенести свои правомочия на непосредственно ей подчиненную: имперский канцлер на областную центральную власть или государственного комиссара, эти—на комиссаров по демобилизации, а те в свою очередь—на комиссии по демобилизации.

[2]) Ср. Posse Pr. Verw. Bl. 40 S. 410, Delins, Die Tätidkeit der Demobilmachungsausschüsse, Pr. Verw. Bl. 40, S. 347 & Lohmann, Die Demobilmachungsrechts, Jur. Woch. 1919, S. 468.

III. Помимо деятельности государства в этом направлении и совершенно самостоятельно от нее, сильное течение за создание нового трудового права исходило от организаций предпринимателей и трудящихся.

15 ноября 1918 г. наиболее значительные производственные и промышленные об'единения предпринимателей заключили с профессиональными союзами трудящихся соглашение [1]), согласно которому в сношениях этих организаций между собой профессиональные союзы окончательно были признаны законными представителями рабочего класса, ограничения свободы коалиции об'явлены недопустимыми, и условия труда всех трудящихся подлежащими на будущее время нормированию коллективными соглашениями (тарифными договорами), заключаемыми с профессиональными союзами трудящихся. Аналогичное соглашение было заключено 10 ноября 1919 г. для торговли и 20 февраля 1920 г. для сельского хозяйства.

Союзы, принявшие участие в этих соглашениях [2]), обнимают почти всех организованных предпринимателей и трудящихся. При этом надо принять во внимание, что неорганизованные до революции трудящиеся начинают организоваться. Таким образом, основываясь на этих соглашениях, коллективные договоры становятся фактически и юридически необходимой предпосылкой и правовым обоснованием почти всех отношений по найму.

К этому следует добавить еще, что § 2 постановления от 23/XII — 18 г., на котором мы еще остановимся ниже, дал возможность об'являть такого рода коллективные договоры общеобязательными в административном порядке и распространять их таким образом за пределы участвовавших в заключении их сторон на целые отрасли и области производства, так что они являются в этих случаях единственной правовой нормой, регулирующей все имеющие быть заключенными отдельные трудовые договоры.

Это неизмеримо повысило число и значение коллектив-

---

[1]) Опубликовано в имперском указателе от 18/XI—18 г. № 273. К истории этого вопроса ср. Umbreits, Recht und Wirtschaft 19, S. 21 ff.

[2]) Подробнее о содержании этих соглашений ср. ниже.

ных договоров, что в свою очередь привело к богатому творчеству в области трудового права.

IV. Последним стимулом к созданию нового трудового права было, наконец, проникание идеи советов в государственную и хозяйственную жизнь. Сейчас же, как только был заложен политический фундамент революционной идеологии и вновь образованной государственной власти, советы, после передачи политической власти управомоченным на то государственным органам, начали добиваться, хотя бы в хозяйственной и социальной области, своего сохранения и дальнейшего развития. Так как советы в принципе должны организоваться отдельными предприятиями, то их проведение в жизнь означало бы ослабление существовавшей до тех пор организации трудящихся, которая строилась на их промышленном и профессиональном разделении. Идея советов и вызвала поэтому протест в широких кругах рабочего класса. Все же сохранение советов, правда, не как политического, но как хозяйственного и социального фактора, было «закреплено» статьей 165 новой имперской конституции и получило свое развитие в рабочих и экономических советах, декретированных новым законодательством о советах.

§ 2.

Источники нового трудового права.

Источниками нового трудового права являются, во-первых, новая имперская конституция, затем опубликованные за время с 1 октября 1918 г. законы и постановления, заключенные за то же время коллективные договоры и, наконец, новые правила внутреннего распорядка.

I. Новая имперская конституция от 11/VIII—19 г. содержит ряд постановлений по трудовому праву [1]). В первую очередь статьи 7 № 9, 118, 119, 22, 124, 139, 151, 157, 159 до 165.

По своей формулировке эти статьи, правда, по большей части не содержат подлинных правовых норм, на содержание которых непосредственно могло бы опереться право-

[1]) Ср. Kaskel, Das Arbeitsrecht in der neuen Reichsverfassung in der zeitschrift «Arbeitstrecht» VI. S. 101, Francke Soziale Praxis 29. S .1.

вое притязание [1]), но намечают лишь план для будущего законодательства. По содержанию своему они распадаются на 4 различных группы положений, а именно: о компетенции империи на издание законов в области трудового права, о пути законодательства в области трудового права, о содержании трудового права и его отдельных об'ектах, законодательное нормирование которых вменено империи в обязанность, и о системе советов.

А. Компетенция империи в области трудового права в основе своей регулируется статьей 7, где трудовое право названо с 19 другими «предметами», которые подлежат «законодательству империи». Союзные государства обладают поэтому компетенцией в области законодательства по трудовому праву только в той мере, в какой империя не воспользовалась своим правом на издание законов.

В одной из частей трудового права империи предоставлена исключительная компетенция в отношении законодательства, а именно в отношении советов: согласно статье 165 разд. 6, образование рабочих и экономических советов, установление их функций, а также регулирование их взаимоотношений с другими самоуправляющимися общественными организациями, является исключительным делом империи.

Формулировка компетенции империи в области трудового права в статье 7 раздел 9 не может быть признана удачной. Согласно ей, компетенция империи распространяется на «трудовое право, страхование и охрану труда рабочих и служащих, а также на правила найма и распределения рабочей силы».

Так как страхование, охрана труда и правила распределения и найма рабочей силы являются лишь составными

---

[1]) Это, если не считать статьи 7 № 9, регулирующей законодательную компетенцию, имеет место лишь в статьях 118 и 160, где утверждается, что трудовое отношение не может помешать никому свободно выражать свое мнение, а также пользоваться своими гражданскими правами и занимать почетные общественные должности. Если бы трудовой договор содержал нормы, противоречащие этим положениям конституции, то непосредственно на их основании он был бы признан ничтожным, и иск о засвидетельствовании этого, а также иск о признании недействительным данного трудового договора могли бы непосредственно опираться на эти положения. Также статьи 124 и 159 о свободе коалиции получают в некоторых случаях непосредственное практическое применение, при чем договоры, противоречащие принципам коалиции, об'являются противозаконными и согласно § 134 ГГУ ничтожными. Ср. также ниже.

частями трудового права, так что перечисление их следует понимать единственно как раз'яснение не вполне еще определившегося понятия трудового права, то перед этими предметами в статье 7 раздел 9 следует мысленно вставить— слова «в особенности» или «включая». И так как все-таки эти названные предметы представляют из себя только примеры, которые не исчерпывают собой всего трудового права, то компетенция империи несомненно распространяется за их пределы на всю область трудового права.

С другой стороны, особо перечисленные профессии рабочих и служащих, все вместе взятые, представляют из себя единый социальный слой, зависимый в хозяйственном и правовом отношении от нанимателя, так что домашняя прислуга, квартирники и мелкие хозяйчики, социально близко стоящие к рабочим и служащим, должны быть отнесены сюда же.

В. Путь законодательного творчества в области трудового права разнится от путей законодательства в других правовых областях потому, что здесь был введен новый законодательный фактор, в лице имперского экономического совета [1]), статья 165 раздел 4. В отношении социально-политических законопроектов (также и в отношении хозяйственно-политических) имперскому экономическому совету предоставлено право как законодательной инициативы, так и участия в выработке законов, поскольку речь идет об основных законах.

1. Право законодательной инициативы заключается в том, что имперскому экономическому совету предоставлено право ходатайствовать перед имперским правительством о том, чтобы внесенные им правительству законопроекты [2]) передавались бы этим последним уполномоченным на то законодательным органам (статьи 68—77 И. К.). Это ходатайство правительство обязано удовлетворить, даже если оно само не одобряет законопроекта. В таком случае оно только может при внесении законопроекта в рейхстаг мотивировать свою отрицательную

---

[1]) Об имперском экономическом совете ср. ниже

[2]) Это относится лишь к окончательно выработанным законопроектам. Поэтому не будет правильным, если имперский экономический совет, выработав лишь тезисы законопроекта, передаст его правительству.

по отношению к нему позицию. Имперский экономический совет имеет право послать одного из своих членов в рейхстаг для защиты своего предложения.

2. Право участия в выработке законов заключается в том, что все законопроекты перед их внесением в рейхстаг поступают от правительства на рассмотрение экономического совета. Должно ли это рассмотрение иметь место до рассмотрения законопроекта союзным советом (ст. 69) не предусмотрено конституцией и предоставлено поэтому на усмотрение правительства. Согласие экономического совета с законопроектом необязательно: достаточно рассмотрения, т.-е. фактического обсуждения проекта и вынесенного на основании этого обсуждения заключения о том, должен ли проект быть принят, отвергнут или изменен.

Заключение это должно иметь место, но оно не является решающим для правовой значимости издаваемого закона.

3. Как законодательная инициатива, так и участие в выработке законов, главным образом социально-политического характера, предоставляются экономическому совету только тогда, когда речь идет об основных законах. В связи с этим возникает вопрос, когда закон является основным и кому принадлежит решение этого вопроса.

a) Для решения вопроса, является ли закон основным, нельзя установить общего правила: это зависит от фактического положения вещей в каждом данном случае. Решающим в этом отношении может служить следующее обстоятельство: существенное или только незначительное изменение вносится законом в существующий status права, касается ли закон значительного или незначительного числа людей, и затрагивается ли этим основной незыблемый принцип законодательства или только отдельное его положение.

b) Вопрос о том, кто должен решать, является ли закон основным, не предусмотрен конституцией. Фактически поэтому ни один орган не компетентен в этом направлении. Каждый законодательный орган должен самостоятельно решать этот вопрос, и если хоть один из различных законодательных органов придет к заключению, что закон

является основным, то правительство обязано затребовать заключение экономического совета.

С. Содержание трудового права, создание которого относится к компетенции империи, частью всесторонне описано, частью же принадлежащие к нему вопросы отдельно перечислены.

1. Всестороннее описание содержания намечает только основные пути будущего законодательства и лишено поэтому всякого практического значения.

Так и следует понимать положение ст. 151 «порядок хозяйственной жизни должен отвечать началам справедливости и цели достижения достойного человеческого существования для всех граждан», ст. 157 «рабочая сила состоит под особой охраной государства», и обещание, формулированное в ст. 164, «о защите самостоятельных средних классов, занятых в сельском хозяйстве, производстве и торговле от чрезмерного обременения и эксплоатации». Сюда же должна быть отнесена и ст. 162, формулирующая обязанность государства заботиться о создании международного трудового права, которое стремилось бы к достижению минимума социальных прав для рабочего класса всего мира.

2. С другой стороны, перечисление отдельных областей трудового права имеет то значение, что этим возлагается на империю обязанность регулирования этих вопросов в законодательном порядке. Несмотря на то, что согласно статьи 164 создание единого трудового права вообще является обязанностью империи, в числе отдельных вопросов, подлежащих законодательному нормированию, названы: социальное страхование в статье 161, охрана материнства в статье 119 разд. 3, охрана подростков в статье 122, охрана воскресного отдыха в статье 139, предоставление работы или выдача пособий безработным в статье 163, свобода коалиции в ст. 124 и ст. 159 [1]) и уже приведенное выше положение о трудовых договорах в ст. ст. 118 и 160.

---

[1]) Довольно неясно формулированное в статье 159 положение, согласно которого «все оговорки и мероприятия, имеющие своей целью помешать свободе коалиции или ограничить ее, об'являются противозаконными», повидимому, следует понимать в том смысле, что впредь «организации, преследующие цель охраны и улучшения экономических условий и условий труда», уравнены в правах с другими организациями в отношении структуры и предоставления им прав. Существовавшая

D. Последнюю часть трудового права по новой имперской конституции составляют, наконец, положения ст. 165 об участии трудящихся в эксплоатации предприятий и в производстве, осуществляемые системой советов. Об этом ср. ниже соответствующую главу.

II. Новые законы и постановления, поскольку они содержат имперское право — а такова большая их часть—опубликованы в «Имперском Вестнике Узаконений», остальные в «Вестниках Узаконений» отдельных союзных государств и в «Вестниках», издаваемых отдельными министерствами и управлениями», в Пруссии — в «Вестнике Торговли и Промышленности издаваемом министерством того же наименования.

Имперские постановления, изданные до открытия национального собрания, до 10 февраля 1919 г., подписаны советом народных представителей или имперским управлением по демобилизации народного хозяйства.

Спорный вопрос о том, обладают ли постановления, изданные советом народных представителей, правовой силой, устранен законом от 4/III—19 г. (И. В. Уз., с. 285 § 1), после того как постановления были подтверждены, поскольку предложенные национальному собранию, в опубликованном в имперском указателе списке, обнимавшем все уже изданные постановления,—они не были им отвергнуты в течение 3 месяцев. Постановления по трудовому праву были включены в этот список [1]), отмены их не последовало (она и не является желательной), так что теперь они бесспорно должны быть признаны действующим правом.

В отношении правовой силы постановлений, изданных имперским управлением по демобилизации, сомнение может возникать только поскольку речь идет о том, лежит ли постановление, изданное управлением, в пределах его компетенции. Согласно нарочито в общей форме отредактированному постановлению об образовании демобилизационных органов (ср. выше), им предоставлена широкая

же прежде для членов отдельных профессий наказуемость вступления в эти организации так же, как и дишение их права обжалования в гражданском порядке по ст. 152, п. 2 Пром. У., впредь отпадают, ср. Bd. VI, S. 91. Potthoff, Arbeitsrecht.

[1]) Отчеты национального собрания № 223, приложение к № 79 имперского указателя от 5/IV—19 г.

компетенция, так что едва ли возможна [1]) область, вопросы которой выходили бы за ее пределы. Ограничение существует только в отношении времени, поскольку управление по демобилизации не могло издавать постановлений, влияние которых распространялось бы на время после проведения в жизнь хозяйственной демобилизации.

Практически даже и к толкованию этого ограничения относились крайне снисходительно, и, во всяком случае, положения по трудовому праву, изданные управлением по демобилизации, которые раньше подвергались сомнению, как выходящие за пределы его компетенции, за это время были повторены в законах и постановлениях, изданных новым имперским правительством, так что и эти положения, несомненно, должны быть отнесены в действующему праву.

Принятые с момента открытия национального собрания законы по трудовому праву были изданы и опубликованы в порядке, предусмотренном конституцией [2]), поскольку они не являлись постановлениями, изданными по вопросам, относящимся к хозяйственной демобилизации.

III. К о л л е к т и в н ы е д о г о в о р ы стали для трудового права источником, почти не уступающим по своему значению законам [3]). В то время, как до сих пор ощущался недостаток в законах и постановлениях, нормирующих коллективные договоры, теперь право, создаваемое коллективными договорами, нормируется постановлением от 23/XII—18 г. (И. В. Уз., с. 1456) § 1—6 [4]). Но это нормирование является не окончательным, а лишь

---

[1]) Ср. L o h m a n n, Jur. Woch. 1919, S .468. ff.

[2]) Для трудового права была создана специальная комиссия национального собрания по социальным вопросам.

[3]) По смыслу законодательства, опередившего прежнюю литературу, коллективные договоры, без сомнения, не являются правообязывающими договорами и не порождают суб'ективных прав и обязанностей, а являются правовыми нормами частного права, об'ективным договорным трудовым правом, которое создается на основе соглашения. Как «договорное право», которое и вообще нередко встречается в трудовом праве, коллективные договоры должны быть отнесены одновременно с законами и обычным правом к учению об источниках права.

[4]) Комментарии к этому постановлению у G i e s b e r t s - S i t z l e r, Verlag Vahlen, 5 Aufl.) и S c h u l z e (Verlag Heymann, 2 Aufl.), изложение его у S i t z l e r, в Gew. u Kaufm. Ger. 19, S. 95 ff., Baum, Jur. Woch. 19, S. 70 ff., W o l b l i n g, D. J. Z. 19, S. 299 ff, и S t ö v e (Verlag Heymann). Ср. далее B r e n t a n o, Soziale Praxis 28, S. 576 и 29 S. 505, Junck, Jur. Woch .19, S. 75 G r a s s m a n n, Recht und Wirtschaft 19, S. 65, K o h l e r, Archiv f. Rechts-und Wirtschaftsphilosophie 12, S. 157, S c h ä f e r, Soziale Praxis 29, S. 209, M a n t e l, Gew. u. Kaufm. Ger. 24, S. 312.

предварительным и не охватывает поэтому всей области права, затрагиваемой коллективными договорами. Оно ограничивается лишь отдельными вопросами вытекающего из коллективных договоров права, регулирование которых казалось особенно неотложным, именно: о понятии коллективного договора, о его обязательности и о распространении его действия за пределы заключивших его сторон.

А. Понятие коллективного договора согласно § 1 определяется как соглашение, заключаемое в письменной форме между организациями, с одной стороны, и отдельными нанимателями или организацией нанимателей,—с другой, нормирующее условия труда будущих трудовых договоров[1]).

Это понятие обладает 6 признаками:

1. Коллективный договор должен всегда покоиться на соглашении двух сторон; одностороннний приказ в форме распоряжения администрации никогда не будет коллективным договором, даже если это распоряжение признано другой стороной для себя обязательным. Решение примирительной камеры будет иметь значение коллективного договора только в том случае, если оно принято обеими сторонами или об'явлено для них обязательным комиссаром по демобилизации (ср. ниже. соответствующую главу). В последнем случае это об'явление обязательным восполняет недостающее соглашение сторон [2]).

2. Не всякое соглашение, содержание которого составляет коллективный договор, будет отвечать понятию коллективного договора, но только соглашение, заключенное между сторонами, признанными в этом отношении правоспособными. Правоспособность в отношении заключения коллективных договоров, т.-е. способность заключать коллективные договоры, вызывающие правовые последствия, различна со стороны трудящихся и нанимателей. В то время, как со стороны нанимателей она предоставлена отдельному лицу и поэтому совпадает здесь с неограниченной дееспособностью, со стороны трудящихся

[1]) Коллективные договоры, не отвечающие этому, понятно, возможны, но не подпадают тогда под действие постановления от 23/XII—18 г., не являются поэтому обязательными и действие их не может быть распространено за пределы заключавших договор сторон.

[2]) Ср. Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 65.

требуется наличие об'единения лиц, правовая структура которого (союз, не обладающий правоспособностью союз, общество), правда, безразлична [1]). Но поскольку речь идет об об'единениях, это должны быть об'единения, или состоящие исключительно из нанимателей, или исключительно из трудящихся, потому что об'единения, в состав которых входят как наниматели, так и трудящиеся, не признаются в данном случае правоспособными.

3. От правоспособности в отношении заключения коллективных договоров нужно отличать управомоченность к их заключению [2]). В то время, как у отдельного лица вопрос о том, управомочено ли оно к заключению обязывающего его коллективного договора, не подлежит проверке, для об'единений часто является спорным вопрос о том, управомочены ли они заключать такого рода договоры для своих членов. Так ли это, — можно выяснить из устава или договора, лежащих в основе об'единения, или из обстоятельств, при которых организовалось об'единение, и круга отведенных ему заданий [3]). При недостаточной управомоченности одной из сторон коллективный договор не будет действительным.

4. Содержанием коллективного договора является нормирование условий труда будущих отдельных трудовых договоров [4]).

а) Коллективный договор не заключают таким образом содержания отдельного трудового договора—хотя внешне он и может быть связан с таковым,—но только формулировку норм, которые должны лежать в основе будущего отдельного трудового договора, заключаемого между теми же сторонами, которые заключают коллективный договор.

---

[1]) Sizler, Gew. w. Kaufm. Ger. 24, S. 97.

[2]) В этом различии, видимо, не отдает себе также отчета Giesberts - Sitzler Anm. 2 c., который все же приходит к верному выводу. Зато неверно у Baum, Jur. Woch. 1919, S. 73.

[3]) C. Giesberts - Sitzler, Anm. 2 c. надо признать, что принудительные союзы правомочны к заключению коллективных договоров, но не торговые палаты, ремесленные палаты, советы присяжных поверенных и прежние рабочие комитеты, за исключением сельско-хозяйственных рабочих комитетов, которым это право предоставлено постановлением управления по демобилизации от 16/I—19 г. Утвердительно в отношении свободных союзов Gew. Ger. Hamburg, Gew. u. Kaufm. Ger. 24. S. 222. Советы предприятий не правомочны к заключению коллективных договоров, ср. ниже

[4]) Сюда же относятся договоры ученичества. Sitzler, Gew. u. Kaufm. Jer 25, S, 68. Lieb, там же 25, S. 14 ff.

b) Но он должен содержать подлинное нормирование, т.-е. обязывающую формулировку условий труда в то время, как простой совет или пожелание, касающиеся содержания трудового договора, являются недостаточными.

c) С другой стороны, нормирование этих условий не должно быть исчерпывающим, если условия труда вообще нормируются данным договором. Обычно соглашения касаются заработной платы, рабочего времени, сверхурочных часов, отпутков, права участия в выработке правил внутреннего распорядка, соблюдения правил о найме рабочей силы и примирительных органов.

d) Если вопрос нормирован в законодательном порядке, то коллективный договор может допускать отступления только постольку, поскольку эти отступления не вносят противоречий закону в отдельные трудовые договоры. С другой стороны, если правовая норма об'является обязательной в законодательном порядке или возлагаемая законом обязанность формулируется не как обязанность, возникающая по отношению, одной из сторон коллективного договора, но как вытекающая из публичного права по отношению к представителю государственной власти [1]), то в коллективный договор не могут быть включаемы отступления, противоречащие этим положениям [2]). Вопрос о том, остается ли в случае подобного нарушения коллективный договор в силе, лли признается недействительным, определяется, согласно § 139 Г. Г. У. тем, соответствовало ли бы его заключение без порочной части воле сторон или нет.

5. Пределы действия коллективного договора ограничены; для того, чтобы коллективный договор был правомерным, он должен быть ограничен со стороны профессии, пространства и времени.

a) Со стороны профессии коллективный договор неизменно ограничивается профессией своих сторон; поскольку ограничение недостаточно выясняется из профессии сторон, возникает необходимость особо оговорить его.

b) Со стороны пространства коллективный до-

---

[1]) Ср. ниже

[2]) Также и издание распоряжения об общеобязательности коллективного договора не уничтожает порочности этих положений. Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 68.

говор может охватывать территорию всей империи или отдельных ее частей, или ограничиться отдельным предприятием (коллективный договор отдельного предприятия). Поскольку «пространство коллективного договора» не явствует непосредственно из личности сторон, необходимо его особо оговорить.

c) В отношении времени всякий коллективный договор действителен только в течение строго определенного времени, которое должно быть в нем точно указано.

6. Коллективные договоры заключаются в обыкновенной письменной форме. Более строгая форма допускается, но не требуется; однако, с другой стороны, такого рода соглашения, заключаемые устно или подписанные только одной стороной, не будут коллективными договорами [1]).

B. Действие коллективного договора в первую очередь согласно § 1 выражается в его обязательности, т.-е. в его обязывающем значении для участвующих сторон. В то время, как до сих пор в судебной практике, а также согласно господствующему в литературе взгляду [2]), стороны коллективного договора при заключении отдельного трудового договора могли отступать от содержания коллективного договора, и только признавался иск о расторжении отдельного трудового договора, противоречащего нормам коллективного, впредь такое отступление («необязательность») от норм коллективного договора исключается. Нормы коллективного договора являются поэтому не диспозитивными, а принудительными нормами права [3]).

1. Эта обязательность ограничивается в принципе участвовавшими в заключении коллективного договора сторонами. Если при заключении отдельного трудового договора имеются лица со стороны нанимателей или трудящихся, не принимавшие участия в заключении коллективного договора, то обяза-

---

[1]) Т.-е. в смысле постановления от 23/XII—18 г., но обладают тем же действием, что и коллективные договоры в более широком смысле этого слова, ср. выше,

[2]) Ср. сопоставление различных точек зрения у Landmann, Gew. O. 6 Aufl. Anm. 3 i zu § 105.

[3]) Junck, Jur. Woch. 19, S. 75.

тельность коллективного договора не распространяется на такого рода отдельные трудовые договоры [1]).

Участником будет тот, кто в качестве нанимателя сам или вместе с другими заключает коллективный договор, или тот, кто, будучи нанимателем или трудящимся, является членом организации, которая самостоятельно или совместно с другими заключает коллективный договор.

Если кто-либо становится членом организации уже после заключения ею коллективного договора, то обязательность для него коллективного договора наступает с момента вступления в организацию; по выходе из членов. обязательность договора для бывшего члена прекращается[2])[3])[4]).

2. Обязательность заключается в том, что все положения отдельного трудового договора, противоречащие коллективному договору, даже если они основываются на правилах внутреннего распорядка, считаются недействительными. Все отдельные трудовые договоры считаются заключенными на условиях, формулированных коллективным договором [5]). Если имеются противоречащие положениям коллективного договора соглашения, то они лишены силы. Действительность договора не затрагивается неправомерностью отдельных условий; неправомерные условия тру-

---

[1]) Но в коллективном договоре в таком случае могут быть предусмотрены иные невыгодные последствия для лица, заключившего трудовой договор, заведомо противоречащий нормам коллективного договора. Giesberts-Sitzler, Anm. 6 c. zu § 1.

[2]) Это положение несправедливо и нецелесообразно, но по действующему праву неизбежно, так как «участие», а тем самым и связанность коллективным договором зависит от принадлежности к заключающей договор стороне, а не от принадлежности к владельцам предприятия. При переходе предприятия к новому владельцу, новый владелец, как таковой, не является участником и не связан коллективным договором. Также Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. S. 98 и Baum a. a. O., S. 73, видимо другого мнения Schulz, Anm. 6 zu § 1.

[3]) Раздел 2 § 1 называет участниками также и тех лиц, которые заключили трудовой договор на основе коллективного договора. Об обязательности коллективного договора для них здесь все же не может быть речи, скорее сторона, не связанная коллективным договором, может заключить трудовой договор так, чтобы он с самого начала в общих чертах согласовался с коллективным договором, допуская отступления лишь в отношении отдельных положений; также и трудовой договор, первоначально заключенный, всецело на основе коллективного договора, может быть затем изменен в некоторых направлениях. По крайней мере практически это может быть достигнуто расторжением прежнего и заключением нового трудового договора.

[4]) О распространении обязательности за пределы участвовавших сторон. Ср. ниже.

[5]) И это относится не только к будущим отдельным трудовым договорам, но и к уже заключенным прежде. Kemnitz in Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 90 ff.

дового договора заменяются условиями коллективного договора, так что содержание отдельного трудового договора всегда и при всех обстоятельствах ipso iure отвечает нормам коллективного договора [1]).

3. Два исключения существуют в отношении обязательности коллективного договора,—когда коллективный договор сам допускает противоречащие ему положения в трудовом договоре [2]) и исключение в пользу трудящихся. Для трудящихся таким образом условия коллективного договора являются минимальными условиями. Но если определенно хотеть этого, то и в самом коллективном договоре можно оговорить, что исключения в пользу трудящихся считаются недопустимыми. В таком случае положения отдельных трудовых договоров как в пользу, так и во вред трудящимся, противоречащие коллективному договору, не действительны.

С. В принципе действие коллективного договора ограничивается сторонами. Согласно § 2 это действие может быть распространено за пределы сторон тем, что коллективный договор об'является административной властью о б щ е о б я з а т е л ь н ы м [3]).

1. По своей п р а в о в о й п р и р о д е такое об'явление является постановлением власти. Оно создает об'ективное право, не основанное на соглашении, а изданное государством в законодательном порядке; издающий его орган уполномочен на это путем делегации ему законодательной власти. Содержание постановления, правда, покрывается содержанием коллективного договора, но правовое действие его покоится не на коллективном договоре, а на факте издания властью распоряжения в правовом отношении дозволенного; оно является поэтому независимым и самостоятельным по отношению к коллективному договору [4]).

---

[1]) Поэтому заключение отдельных трудовых договоров, противоречащих коллективному договору, бесцельно, но не наказуемо. О трудовых договорах с группами лиц, не допускаемых коллективным договором (женщины, подростки), ср. B a u m a. a. O., S. 72.

[2]) Это имеет, напр., место в отношении трудящихся, частью утративших трудоспособность. Ср. S c h u l z, Anm. 4 zu § 1.

[3]) О практике имперского министерства труда по об'явлению обязательными коллективных договоров ср. S i t z l e r, Gew. u Kaufm. Ger. 25, S. 63 ff

[4]) Изменение или расторжение коллективного договора не влечет за собой в каче-

2. Условием для такого об'явления с материально-правовой точки зрения служит преобладающее значение данного коллективного договора, с формально-правовой точки зрения — соответствующее распоряжение.

a) Коллективный договор должен иметь преобладающее значение в деле нормирования условий труда круга лиц одной профессии, в пределах территории, на которую распространяется его действие.

α) Под кругом лиц одной профессии надо понимать совокупность лиц, труд которых [1]) нормируетс яданным коллективным договором, независимо то того, принимают ли они в нем участие или нет.

β) Коллективный договор имеет преобладающее значение, когда огромное большинство трудовых отношений круга лиц одной профессии нормировано согласно его положениям [2]).

γ) Это преобладающее значение должно иметь место только в пределах территории, на которую распространяется действие коллективного договора, но не вне ее.

b) Об'явление коллективного договора общеобязательным может последовать только по ходатайству, но никогда не исходит непосредственно от административной власти. Право на ходатайство имеют согласно § 3, во-первых, стороны коллективного договора, а затем все союзы предпринимателей и трудящихся, которые не являются сторонами коллективного договора, но которых затронуло бы об'явление его общеобязательным. Ходатайство не может исходить от отдельных нанимателей или трудящихся.

3. Об'явление коллективного договора общеобязательным относится к компетенции имперского ми-

---

стве своего правового последствия отмены общеобязательности договора, хотя фактически это приходится учитывать—Sitzler, a. a. O. S. 71/72. Также Böhme, там же 25, S. 105. Противоположного мнения держится Oertmann, там же 24 S. 233. Он считает, что коллективный договор продолжает свое существование, но в соответствии с происшедшим изменением, другими словами, он расторгается, но продолжает действовать без применения к заключавшим его первоначально сторонам; практическое выполнение этого мне представляется крайне сомнительным.

[1]) По мнению Giesberts-Sitzler, Anm. 3 zu § 2. «для трудовых отношений». Но вопрос и заключается в том, какие трудовые отношения здесь подразумеваются, а это как раз те, которые принадлежат к одному виду труда. Поэтому опять-таки об'единение на основе профессии будет иметь решающее значение.

[2]) Giesberts-Sitzler Anm. 5 zu § 2.

нистерства труда. Факт издания такого об'явления регулируется исключительно его пониманием служебного долга и не подлежит никакой последующей судебной проверке [1]).

4. Следствием подобного об'явления будет распространение действия положений коллективного договора на все трудовые договоры, подпадающие под него.

a) Таким образом под действие его положений подпадают, как под всякий общеобязательный закон, и такие наниматели и трудящиеся, которые не принимают участия в коллективном договоре. Свобода от этих положений так же невозможна для вновь подпавших под действие коллективного договора, как и для участвовавших в заключении его сторон.

b) Но распространение может простираться только в отношении положений, нормирующих трудовые договоры. Те же положения, которые непосредственно не затрагивают условий труда, как, скажем, положения, нормирующие сбыт и установление цен,—сюда не подходят.

c) Решающим моментом для распространения будет вид труда, а не профессия нанимателя или трудящегося. Коллективный договор для строителей распространяется не только на строительные работы подрядчика, специально ими занимающегося, но и на строительные работы во всех других производствах [2]).

d) Однако действие об'явленного общеобязательным коллективного договора распространяется лишь на территорию (пространство) того района, в пределах которого действует коллективный договор. Лишь в его пределах виды труда, указанные в коллективном договоре, подчиняются положениям об'явленного общеобязательным коллективного договора.

e) Если в том же районе существует несколько коллективных договоров, об'явленных общеобязательными, и если трудовой договор не подпадает ни под один из них, то применяется тот коллективный договор, положения которого в данном производстве или отрасли производства

---

[1]) Правильно об этом Giesberts-Sitzler, Anm. 5 zu § 2, и Baum, Jur. Woch. 1919, S. 7 , неверно Heinemann, «Die neue Zeit» 1919, S. 97.

[2]) Giesberts-Sitzler, Anm. 7 zu § 2, Schulz, Anm. 2 zu § 2. Ср также Sitzler, Gew. u Kaufm. Ger. 25, S. 57/58.

нормируют большее число трудовых договоров. Но имперское министерство труда может отступать от этого в своих постановлениях [1]).

5. Всеобщая обязательность колдоговора длится до тех пор, пока она не отменится имперским министерством труда, независимо от того, истек ли уже срок коллективного договора, об'явленного общеобязательным. Отмена эта диктуется исключительно пониманием своего служебного долга имперским министерством труда и может быть предпринята во всякое время [2]).

6. Порядок об'явления коллективного договора общеобязательным следующий:

a) Прежде всего перед имперским министерством труда должно быть возбуждено ходатайство об об'явлении договора общеобязательным. Об имеющих право ходатайствовать ср. выше. Форма для такого ходатайства не предусмотрена. Если ходатайство возбуждается стороной коллективного договора, то к нему должен быть приложен оригинал или заверенная копия коллективного договора, в ином случае имперское министерство труда может затребовать этот оригинал у сторон коллективного договора.

b) Затем имперское министерство труда опубликовывает ходатайство в «Германском Правительственном Указателе» и одновременно назначает срок для подачи возражений против него.

c) Кроме того министерство труда предлагает сторонам коллективного договора высказать свое мнение по поводу ходатайства.

d) По истечении срока министерство труда выносит свое решение на основании собственной оценки обстоятельств, а также принимая во внимание сделанные возражения, которые, главным образом, сводятся к вопросу о преобладающем значении коллективного договора [3]).

---

[1]) При этом неизменно местные нормы должны уступать место профессиональным нормам, лучше приспособленным к положению дел в отдельной отрасли производства, Sitzler, Gew. u. Kaufm tz Ger 25, S. 66.

[2]) Также Baum, a. a. O. S. 74

[3]) Эта оценка носит не только формальный характер, но распространяется также на содержание и действие коллективных договоров. Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 70.

e) Если министерство труда отказывает в об'явлении коллективного договора общеобязательным, то этим ходатайство исчерпывается.

f) Если же оно удовлетворяет ходатайство, то министерство назначает срок, с которого наступает общеобязательность договора [1]) и вносит затем в регистр коллективных договоров данный коллективный договор, район, на который распространяется его действие, и срок наступления его общеобязательности.

g) Регистр коллективных договоров ведется при имперском министерстве труда. Записи в нем делаются лицом, ведущим регистр, на основании распоряжения, устанавливающего текст записи. Для регистрации правоотношений, возникающих из каждого нового коллективного договора, должен быть начат новый лист, на который заносятся все касающиеся этого коллективного договора записи. Кроме того, для каждого коллективного договора ведутся специальные регистрационные акты. О каждой записи извещаются: лицо, возбудившее ходатайство, и стороны коллективного договора; они уведомляются также о ее тексте. Осмотр регистра коллективных договоров и регистрационных актов разрешен всем, при чем правовой или фактический интерес данного лица не нуждается даже в официальном засвидетельствовании. Наниматели же и трудящиеся, на которых распространяется об'явленный общеобязательным коллективный договор, могут затребовать у сторон коллективного договора копию с него, при условии возмещения канцелярских расходов. (§ 5 и постановление от 7/V—19 И. В. Уз. с. 446).

Правовое значение внесения в регистр сводится просто к достижению большей ясности. Официальным доверием регистр коллективных договоров не пользуется. Ни общеобязательность, ни момент ее наступления не определяются записью и, наоборот, общеобязательность не наступает в случае неправильного внесения договора в регистр. Если отдельный трудовой договор заключен на основании неправильного внесения в регистр коллективного договора,

---

[1]) Срок наступления общеобязательности может быть проведен и задним числом, однако, не раньше, чем с момента опубликования ходатайства в правительственном указателе. Sitzler, a. a. O. S. 70.

как общеобязательного, то он, правда, считается заключенным на условиях коллективного договора, но это действие его покоится на воле заключивших его сторон, а не на общеобязательности коллективного договора. Возражения против таких договоров, мотивируемые заблуждением, недопустимы, потому что, согласно § 119 Г. Г. У., речь шла бы о несущественном заблуждении в мотивах действия.

До 1 апреля 1920 г. было зарегистрировано 920 коллективных договоров в качестве общеобязательных [1]).

h) Внесение в регистр коллективного договора становится известным путем опубликования его в правительственном указателе.

i) Не существует правовых средств борьбы за или против об'явления коллективного договора общеобязательным, в этом отношении окончательным является решение министерства труда.

k) При изменении содержания общеобязательного коллективного договора нужно действовать тем же путем, как и при об'явлении договора общеобязательным, так что и здесь необходимы: ходатайство, опубликование ходатайства, представление мнения сторон коллективного договора, оценка возражений, отказ или внесение в регистр и опубликование.

IV. Правила внутреннего распорядка являются источником трудового права, потому что, строго говоря, представляют из себя также правовую норму [2]).

Правда, эта правовая норма по новому трудовому праву не издается по принципу абсолютизма односторонне предпринимателем, но по конституционному принципу, согласно § 78 № 3, §§ 80, 104 IV до VI закона о советах предприятий, согласовывается предпринимателем с советом предприятия. Они относятся поэтому, как и коллективные договоры, к категории права, основанного на соглашении (ср. выше).

Предприниматель должен теперь перед изданием правил внутреннего распорядка не только, как прежде, согласно

[1]) 477 ходатайств не получили еще ответа, и около 100 ходатайств продолжали поступать в течение каждого месяца.

[2]) Ср из богатой литературы по этому вопросу, прежде всего Boehme, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, Berlin 1901, u. Oertmann in der Festgabe für Hübler, Berlin 1903.

§ 134 d Пром. У., просто выслушать мнение совершеннолетних трудящихся или комитета трудящихся о проекте правил, но он должен правила внутреннего распорядка и другие правила трудовой дисциплины вырабатывать совместно с советом предприятия, согласуя их с желаниями обеих сторон. Вследствие этого правила внутреннего распорядка по своей внешней форме не являются законом предприятия, издаваемым односторонне предпринимателем, так как теперь рядом с его подписью на правилах внутреннего распорядка также должна стоять подпись председателя совета предприятия.

Если предприниматель и совет предприятия не приходят к соглашению относительно содержания правил внутреннего распорядка, то обе стороны могут обратиться к примирительной камере, решение которой в этом случае является окончательным и обязательным (ср. ниже соответствующую главу.

По степени своего значения, как правового источника, коллективные договоры идут впереди правил внутреннего распорядка, так что при противоречии положений коллективного договора и правил внутреннего распорядка силою правовой обладают положения коллективного договора, а соответствующие статьи правил будут в правовом смысле недействительны [1]). Поэтому нет необходимости в согласовании с советом предприятия содержания правил внутреннего распорядка, поскольку их положения соответствуют коллективному договору (§§ 80, 75 закона о советах предприятий).

Правила внутреннего распорядка являются источником н о в о г о трудового права, потому что ряд постановлений, изданных до 1/I—1919 г., должны быть переизданы, согласно § 80 разд. 3 закона о советах предприятий .

§ 3.

Основные мысли и предмет нового трудового права.

I. Несмотря на то, что новое трудовое право создавалось не по единому плану, а является продуктом с л у ч а й н ы х з а к о н о д а т е л ь н ы х п о с т а н о в л е н и й,

[1]) Ср. также H e r z f e l d, Arbeitsrecht 1919, S. 110 ff. В остальном правила внутреннего распорядка действуют, согласно оставшимся без изменения положениям Пром. У.

все же в нем можно найти ряд основных мыслей, которые, хотя и безсознательно следуя духу времени, красной нитью проходят через все новое трудовое право.

Новое трудовое право в персональном отношении продолжает быть особым правом определенных профессий и только в обеспечении безработных (предназначенном для переходного времени) этот принцип не проводится, и правом на обеспечение, согласно закона, пользуются все граждане без профессиональных ограничений. Но все же новое трудовое право стремится вместо существовавшего до сих пор перечисления привилегированных в отношении трудового права профессий провести об'единение на основе простой формулы и таким образом притти к известному уравнению круга лиц, подчиненных действию трудового права. Однако не пришли еще к тому, чтобы прямо предписать одинаковую охрану труда для всех трудящихся, и все новые положения проводят разделение на рабочих, с одной стороны, и служащих, с другой,—труд которых пока в правовом отношении нормируется различным образом, так что все новое трудовое право распадается на право рабочих и право служащих. До сих пор все же не удалось создать точного понятия «служащих», хотя, несмотря на многочисленные уклонения, существует определенная тенденция [1]) считать служащими всех тех лиц, которые изучают или уже занимаются одним из перечисленных в § 1 разд. 1 закона о страховании служащих [2]) [3]) занятий, включая сюда конторских служащих, занятых низшей или просто механической работой, но исключая лиц, занимающих особенно высокие посты, именно членов правления, юридических лиц и товариществ и лиц, имеющих генеральные представительство или доверерность [4]).

В принципе [5]) не обращают внимания при определении этого круга лиц на максимум заработной пла-

[1]) Ср. Potthoff, Arbeitsrecht 1919, S. 72, Landsberger, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 120 и ниже с. 55, 133, 178.

[2]) Конечно, и тогда, когда страхование не является для них обязательным.

[3]) Ср. об этом Dersch, in Monatsschr. f. Arb. u. Angest.-Vers. 1913, S. 556. ff. u. 1917, S. 221 ff.

[4]) По вопросу о том, должны ли впредь работники умственного труда считаться служащими, ср. Potthoff, Arbeitsrecht 1919, S. 108 ff.

[5]) Исключение ср. ниже

ты, до которого трудящиеся подчинены нормам трудового права, и который трудно иногда бывает установить вследствие неровно, прыжками подымающихся окладов и заработной платы.

В то время, как до сих пор подчинение нормам трудового права зависело, главным образом, только от рода предприятия, где работало данное лицо, этот момент совершенно исключается в новом трудовом праве. Для нового трудового права не существует никаких ограничений в отношении фабрик и одинаково оборудованных предприятий, в отношении вредных для здоровья предприятий и предприятий, подчиненных промышленному уставу: новое трудовое право распространяется на все предприятия, конторы и учреждения, не считаясь с предметом их работы и личностью их предпринимателя, так что этим в первую очередь уничтожается особое право государственных рабочих и служащих. Только в отношении крупных предприятий и до сих пор имеются некоторые исключительные постановления, вызванные их особенностями.

По форме законодательного творчества публичное право в области трудового права значительно превышает частное, и намечается тенденция регулирования новых правовых институтов трудового права в публично-правовом порядке. Это находит свое выражение прежде всего в том, что в принципе нормы, улучшающие правовое положение рабочих, носят характер не основанного на соглашении трудового права, а публично-правовых норм охраны труда. Вновь возложенные на предпринимателя обязанности формулируются не как обязанности обязанной по договору в отношении трудящихся стороны, но обязывают предпринимателя непосредственно перед государством, и выполнение их санкционируется поэтому публично-правовыми принуждением и наказанием [1]). С другой стороны, тенденция преобладающего значения публичного права сказывается также в усилении положения административной власти по отношению к сторонам договора, предоставляющего власти в неизвестном до сих пор об'еме участие в выработке

[1]) Ср. об этом различии Kaskel, Rechtliche Natur des Arbeiterschutzes (Leipzig, Duncker u. Humbolt 1914) S. 9—15.

водиться соответствующим образом, т.-е. трудящемуся должна быть поручена работа, к которой он по справедливости может считаться способным.

C. Заработная плата или содержание должны соответствовать ставкам трудящихся предприятия или конторы при прочих равных условиях.

D. Увольнение принудительно принятых лиц может последовать не ранее, как по истечении указанного в сообщении срока [1]). До этого наниматели обязаны не увольнять принудительно принятых ими лиц. По истечении указанного срока увольнение допустимо и в том случае, если бы оно даже в это время не могло иметь места согласно общим правилам. В этом случае срок предупреждения об увольнении определяется в 1 месяц.

IV. Осуществление обязанности принудительного предоставления работы санкционировано угрозой наказания, в то время как отдельный трудящийся не имеет никаких притязаний по отношению к нанимателю (§ 20).

В случае, если наниматель уклоняется от обязанности принудительного предоставления работы «преступным образом» [2]), то председатель комиссии по демобилизации может войти с заявлением в примирительную камеру о наложении на него штрафа в размере до 10.000 марок за каждого непринятого трудящегося [3]).

§ 17.

Обязанность предоставления работы тяжело-увечным.

Обязанность предоставления работы тяжело-увечным является в отношении нанимателей наиболее суровым мероприятием из всех имеющих своей целью создание спроса. Здесь наниматели вынуждаются не к приему изве-

---

[1]) Срок этот может длиться максимум 3 месяца. Ср. выше.

[2]) Что под этим подразумевается—неясно. Видимо, одновременно с прямым отказом в приеме здесь подразумевается и злостное поведение нанимателя, которое делает прием фактически невозможным. Ср. Syrup-Billerbeck, Anm. 3 zu § 19.

[3]) Наложение штрафа об'является комиссаром по демобилизации подлежащим исполнению и взыскивается в том же порядке, что и общинные налоги. Штраф должен быть внесен центральной организации по обеспечению инвалидов войны и употреблен ею в интересах трудящихся, изувеченных на войне (§ 20 разд. 2). Ср. ниже.

стного числа лиц в свои предприятия, выбор которых предоставлен их усмотрению, но к приему отдельных определенных лиц, назначаемых им специально для этого. К этому присоединяется еще то, что работа этих лиц, вследствие уменьшения их трудоспособности не отвечает расходам, затрачиваемым на оплату их работы, т.-е. наниматель принуждается производить издержки не в интересах предприятия, но в общих интересах. При возложении этих издержек на нанимателей факт эксплоатации предприятия служит лишь внешним поводом, но не внутренним основанием для выполнения нанимателями обязанностей, лежащих не в интересах предприятия, но в интересах человечества [1]).

Вследствие этого обязанность нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным в хозяйственном отношении стоит на самой границе трудового права в узком смысле и приближается к правовой категории публично-правовых обязанностей, которые существуют в области налогового права, в особенности промыслового налогового права. По своей юридической форме эта новая обязанность приноровлена к условиям предприятия, обеспечению нанимателем работой известных групп трудящихся и распределению рабочей силы и поэтому с точки зрения энциклопедии права должна быть отнесена к трудовому праву, как его составная часть.

Обязанность нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным была введена постановлением от 9/I—19 г. (И. В. Уз. с. 28). Это постановление было изменено дальнейшими постановлениями от 1/II—19 г. (И. В. Уз. с. 132), 11/III (И. В. Уз. с. 301), 10/IV (И. В. Уз. с. 389), 14/VI (И. В. Уз. с. 581), 11/VIII (И. В. Уз. с. 1382) и 24/IX—20 г. (И. В. Уз. с. 1720) [2]). Это регулирование, которое перво-

[1]) Согласно текста закона это не должно иметь места; формально, за исключением случая, указанного в § 13 разд. 2 ст. 2, нанимателю предоставлено право выбора между тяжело-увечными, и оплата их измеряется их трудоспособностью. Фактически во многих случаях и кроме указанного в §13 разд. 2 ст. 2 не существует вовсе возможности выбора, и заработная плата превышает результаты выполняемой тяжело-увечными работы.

[2]) Комментарии к двум первым постановлениям Boywidt (Verlag Carl Heymann, 1919). Ср. затем Gassner, Kriegsbeschädigtenfürsorge 3, S. 120 ff., Konrad—там же S. 128 ff., Weigert—там же S. 305 ff., Horion, Soz. Praxis, 28. S. 136 u, 155 Flatow, Jur. Woch. 19,S. 76, Günther, Gew. u. Kaufm. Ger. 24, S.1 28; v. Schulz там же S. 201, Weigert, Arbeitsnachweis 6, S. 221.

начально должно было действовать лишь во время хозяйственной демобилизации, согласно ст. III постановления от 11/VIII—19 г., было об'явлено действительным до вступления в силу закона о предоставлении работы тяжелоувечным. Этот закон был издан и датирован 6/IV—20 г. [1]) (И. В. Уз. с. 458) и служит общей правовой основой для этой проблемы, в то время как прежние постановления [2]), согласно § 22, все были отменены [3]) [4]).

I. По своей правовой природе обязанность нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным имеет двоякий смысл, она ставит рядом две различные группы обязанностей, резко разнящиеся друг от друга по своей правовой природе, но частью совпадающие по своему содержанию.

На нанимателей возлагается, во-первых, ряд публичноправовых обязанностей в отношении предоставления работы тяжело-увечным. Обязанности эти существуют по отношению к государству, санкционированы принуждением и наказанием и за исполнением их наблюдают поэтому государственные органы [5]). Возложение такого рода обязанностей оправдывается тем, что в выполнении их заинтересован весь народ.

Часть этих обязанностей все же должна быть отнесена к отношению, возникающему между нанимателем и имеющими быть принятыми или уже принятыми тяжело-увечными. Эти последние лично и непосредственно заинтересованы в выполнении нанимателем его обязанностей. В такой мере

---

[1]) Проект и об'яснительная записка: Drucksache der Nationalverzammlung № 1750; Komissionsbericht: Drucksache № 2422. В противовес проекту комиссии в первую очередь уничтожены профессиональные кассы, являющиеся органами обеспечения для пострадавших от несчастных случаев, и вместо этого обеспечение и этих последних передано главному органу по обеспечению.

[2]) Согласно прежних постановлений, все предприятия были обязаны первоначально на 100 рабочих,—сельско-хозяйственные предприятия на 50 рабочих—принять одного тяжело-увечного; согласно постановления от 24/IX—19 г., на 25—50 рабочих одного и на каждых дальнейших 50 рабочих еще одного тяжело-увечного. Кроме того для увольнения тяжело-увечного был предусмотрен гарантированный срок, который все удлинялся, в то время как, согласно постановления от 11/VIII—19 г., действительность увольнения была поставлена в зависимость от согласия главной организации по обеспечению.

[3]) Разбор проекта у Weigert в Zeitschr. Kriegsbeschädigtenfürsorge 4, S. 85.

[4]) Закон этот распространяется на 1/2 миллиона участников войны и 1/4 миллиона пострадавших от несчастных случаев. Komm. Ber. S. 2. Ср. также Komm. Ber. S. 9, по последнему источнику—числа меньше.

[5]) В качестве таковых функционируют и главные органы по обеспечению и представитель тяжело-увечных, согласно § 13. Относительно последнего ср. ниже.

существует поэтому на-ряду с публично-правовой обязанностью нанимателя по охране труда, по содержанию своему совпадающая с ней частно-правовая обязанность нанимателя по отношению к тяжело-увечному. К выполнению последней тяжело-увечный может принудить нанимателя в особо узаконенном судебном порядке [1]) [2]).

С другой стороны, не существует никакого самостоятельного права тяжело-увечного по отношению к государству о предоставлении ему места, на подобие притязания военных на обеспечение. Поскольку вообще может итти речь об обязанности государства по предоставлению работы, она лежит в пределах общих обязанностей государства, формулированных в ст. 163 разд. 2 имперской конституции, как обязанности государства по предоставлению работы всем гражданам. На этом нельзя основывать обязанности государства по отношению к отдельному индивиду о предоставлении ему места, так же мало по отношению к тяжело-увечному, как и по отношению к другому лицу.

II. Условием возникновения обязанности нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным, является наличие определенной квалификации со стороны нанимателя, затем наличие тяжело-увечных и, наконец, существование известных обстоятельств, при которых возникает такого рода обязанность.

А. Нанимателями, которым может быть вме-

---

[1]) О других аналогичных случаях возникновения двух видов обязанностей одинакового содержания в трудовом праве ср. Kaskel, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes, S 14/15.

[2]) Так как совет предприятия и в особенности представитель тяжело-увечных, согласно §§ 11 и 13, должны следить за выполнением нанимателем своих обязанностей в отношении тяжело-увечных, а представитель может даже самостоятельно предъявить притязание к нему, то можно было бы предположить, что существует еще третья, аналогичная по своему содержанию публично-правовой обязанности по охране труда, обязанность нанимателя по отношению к совокупности трудящихся его предприятия (ср. ниже). Но подобного рода конструкция представляется мне излишней и ведущей к заблуждениям. Совет предприятия и представитель тяжело-увечных в притязаниях своих основываются не на своих собственных правах, но на правах государства, и представительство это прямо перенесено на них государством, согласно § 11 и даже вменено им в обязанность. Совет предприятия и представитель тяжело-увечных действуют поэтому в этих пределах в качестве государственных органов, наблюдающих за выполнением публично-правовых обязанностей нанимателя но не как органы трудящихся данного предприятия, по отношению к которым имеет место третья обязанность нанимателя, возлагаемая на него на-ряду с обязанностями по отношению к государству или тяжело-увечным.

нена такого рода обязанность, являются все частные и публично-правовые предприниматели, независимо от рода деятельности предприятия и личности предпринимателя, поскольку они вообще в качестве нанимателей располагают местами, независимо от того, свободны или заняты эти места. Местом считается в противоположность всему остальному трудовому праву также место чиновника всякого рода (§ 2). Исключение отсюда составляют лишь лица, имеющие домашнюю прислугу, в отношении этой последней [1]); места домашней прислуги поэтому не могут быть отнесены сюда. Затем отдельные наниматели могут быть вполне или частью освобождены главным органом по обеспечению инвалидов войны или органом обеспечения жертв войны [2]) от обязанности предоставления работы тяжело-увечным, если это вызывается обстоятельствами дела в данном конкретном случае, например, при требовании определенной профессиональной подготовки и знаний у всех работающих, которых нельзя предположить у тяжело-увечных (§ 5, разд. 3, ст. 1).

В. Т я ж е л о - у в е ч н ы м и, для которых и является льготой излагаемая нами обязанность, будут не все лица, которые вообще потерпели тяжелое увечье, но лишь те, которые получают на основании своего увечья пенсию определенного размера, в качестве пособия, согласно законам об обеспечении инвалидов войны и увечных от несчастных случаев. Тяжело-увечными по смыслу закона считаются лица, получающие пенсию для инвалидов войны, затем известные категории пенсионеров, получивших увечье от несчастного случая, и, наконец, лица, уравненные с ними в правах законом или приказом главного органа по обеспечению (§§ 3, 16, 17). В виде исключения тяжело-увечный может быть временно лишен своего привилегированного положения, даже при наличии всех этих условий, на основании соответствующего заключения (§ 15).

---

[1]) Это, правда, нигде прямо не указано в законе, но может быть выведено из § 11 разд. 1, затем по аналогии приводит к тому же заключению рассмотрение всех других положений трудового права и, наконец, это же вытекает из самой природы трудового отношения домашней прислуги, которое предполагает более тесное личное доверие, вследствие связанного с этим отношением приема в дом, что не может быть достигнуто при принудительном приеме.

[2]) Относительно этих ср. постановление от 8/II—19 г. (И. В. Уз. с. 182).

1. Военными пенсионерами будут лица, которые на основании законов об обеспечении получают пенсию в качестве инвалидов войны. Они считаются тяжело-увечными не при всяких обстоятельствах, но лишь при получении ими пособия на определенном основании и определенного размера.

a) Основанием, по которому они получают пенсию, должно быть увечье, полученное при несении службы. Если они получают пенсию по другому основанию, в особенности за выслугой лет, то они не могут быть отнесены сюда. Идет ли речь об увечьях, полученных непосредственно на войне или при исполнении служебных обязанностей,—это не имеет значения.

b) Размер пенсии должен равняться минимум 50% полной пенсии, но достаточно, если инвалидная пенсия, исчисленная в процентах вместе с пенсией за увечье, полученное от несчастного случая, составляют 50% полной пенсии.

2. Пенсионерами-увечными от несчастных случаев будут лица, получающие пенсию за полученное ими увечье от несчастного случая. Они также считаются тяжело-увечными не при всяких обстоятельствах, но лишь в случае получения ими пенсии на определенном основании и в определенном размере.

a) Основание выплаты пенсии за увечье, полученное от несчастного случая, поставлено в зависимость от наличия определенных условий, так что пенсия, выплачиваемая частным лицом или страховым обществом, не является достаточным основанием. Пенсия должна выплачиваться или согласно предписаний имперского закона о страховании от несчастных случаев (И. П. С. Книга 3), или соответствующих областных предписаний, или, согласно предписаний закона об обеспечении пострадавших от несчастных случаев от 18/VI—1901 г. (И. В. Уз. с. 211), т.-е. пенсия должна выплачиваться по перечисленным там определенным основаниям, обязывающим к таковой уплате (случаи выплаты страхового пособия).

b) Размер пенсии за полученное от несчастного случая увечье должен достигать минимум 50% полной пенсии или утраты трудоспособности минимум на 50%; но

получение нескольких пенсий, из которых каждая менее 50%, приравнено к получению одной пенсии в 50%, когда общая сумма всех отдельных пенсий, исчисленная в процентах, составляет минимум 50/%.

3. К военным пенсионерам и пенсионерам-увечникам от несчастных случаев приравнены в качестве тяжело-увечных известные лица. Это приравнение имеет место частью на основании закона, частью лищь на основании особого приказа главного органа по обеспечению.

a) В силу закона приравнены, до пересмотра права на обеспечение, лица, на которых распространяется прежний закон об офицерских пенсиях от 31/V—1906 г. (офицеры, санитарные чины, военные чиновники), трудоспособность которых, вследствие понесенного на службе увечья, утрачена минимум на 50%; правильность этого должна быть установлена главным органом по обеспечению. Приравнены также перечисленные в § 35 того же закона лица, использованные в качестве военных чиновников, или принятые по частному договору найма, которые получают пенсию, вследствие полученного ими на военной службе увечья, на основании утраты ими трудоспособности минимум на 50% (§ 17).

b) Приказом главного органа по обеспечению к тяжело-увечным могут быть приравнены и другие строго-определенные лица.

α) Это имеет место в отношении тех инвалидов войны, пенсия которым еще не установлена, когда несомненно, что утрата ими трудоспособности будет определена минимум в 50%. Эта возможность ограничена таким образом инвалидами войны, т.-е. теми лицами, которые получают пенсию инвалидов войны, на основании увечья или ранения, понесенных на войне, в то время как такое право не распространяется на других тяжело-увечных. Такого рода приравнение допустимо до окончательного установления пенсии (§ 16.)

β) Главный орган по обеспечению имеет затем также право приравнивать в порядке исключения к тяжело-увечным и других лиц, утративших трудоспособность, которые не являются тяжело-увечными, например, инвалидов труда. Но это может иметь место лишь поскольку это служит для

избежания несправедливой жестокости в каждом отдельном случае [1]). Действие такого рода приравнения заключается в том, что наниматели, при приеме таких приравненных к тяжело-увечным лиц, исполняют свою обязанность по предоставлению работы тяжело-увечным так, как если бы они предоставляли работу действительно тяжело-увечным (§ 7).

γ) Главный орган по обеспечению может, наконец, приравнять тех инвалидов войны и увечных от несчастных случаев, которые получают пенсию в размере не 50%, но минимум $33^1/_3\%$, в виде исключения к тяжело-увечным; но лишь в том случае, если они без этой помощи и вследствие своего увечья не могут найти себе места (§ 7, ст. 2).

4. Л и ш е н и е тяжело-увечного его привилегированного положения, несмотря на наличие квалификации военного пенсионера, увечного от несчастного случая, или приравненного к ним лица, возможно при определенных условиях, в определенной форме и на определенный срок (§ 15).

a) У с л о в и е, при котором может быть произведено такого рода лишение, имеется налицо, когда тяжело-увечный прямо отказывается от места без законного к тому основания [2]), или по вступлению уходит, или, если своим поведением он злостно препятствует проведению в жизнь закона о тяжело-увечных [3]).

b) Принятой ф о р м о й для лишения тяжело-увечного предоставленных ему льгот, является заключение совещания при главном органе по обеспечению, в округе которого находится место жительства увечного. Такого рода заключение требует $^2/_3$ голосов. До вынесения заключения увечный должен быть выслушан. Содержание заключения сводится к лишению тяжело-увечного льгот, предоставленных ему законом, в течение строго определенного

---

[1]) Из мотивировки явствует, что здесь прежде всего имели в виду слепых мирного времени, которые не должны опять потерять свое место в хозяйственной жизни.

[2]) Это имеет место и в тех случаях, когда согласно врачебного осмотра он признается способным к занятию места, но сам настаивает на собственной непригодности. Тогда он по крайней мере должен попробовать приступить к работе, и дальнейшее зависит от того, вызовет ли это ухудшение его здоровья, и какой приговор будет вынесен нанимателем и его товарищами-рабочими о его пригодности для данной работы.

[3]) Например, в случае симуляции.

времени. Такого рода заключение должно быть сообщено увечному; форма сообщения не предусмотрена, так что достаточно и устного сообщения. Обжалованию заключение не подлежит [1]), заключение не обладает правовой силой и может быть поэтому опять отменено тем органом, который его вынес.

c) Срок, в течение которого может иметь место такого рода лишение, исчисляется максимум в 3 месяца и начинает течь со дня вынесения заключения.

d) Действие такого рода заключения сводится, с одной стороны, к потере тяжело-увечным прав, предоставленных ему на основании этого его качества по отношению к нанимателю, на время указанного в заключении срока, с другой же стороны, к тому факту, что наниматель предоставлением работы такого рода лицам не выполняет своей особой обязанности в отношении предоставления работы тяжело-увечным.

С. Обстоятельствами, при которых для нанимателей возникает обязанность по предоставлению работы тяжело-увечным, будут или наличие пригодного для замещения тяжело-увечным свободного места (§ 1), или административное распоряжение, на основании которого тяжело-увечным должны быть предоставлены известные категории мест, независимо от их числа, или наоборот, известное число мест, независимо от рода работы, или, наконец, отдельные определенные места (§§ 4 и 5).

1. Обязанность предоставления работы существует неизменно и без исключения в отношении любого места в случае наличия определенно-годного тяжело-увечного для замещения такового (так называемая «подвижная система») (§ 1).

a) В этом случае обязанность предоставления работы базируется непосредственно на законе и не требуется особого административного распоряжения.

b) Однако наниматель не должен, в случае отсутствия такого рода распоряжения, сам искать пригодных для него тяжело-увечных, обязанность возникает лишь тогда, когда имеются один или несколько тяжело-увечных, уже

---

[1]) § 15 не указан в § 19.

претендовавших на это место, и наниматель знает об этом.

c) Но и в таком случае обязанность предоставления работы имеет место лишь, когда тяжело-увечный действительно пригоден для освободившегося места. Эта пригодность должна соответствовать среднему уровню работы, которая должна быть выполняема на этом месте. Работы, выходящей за этот средний уровень, наниматель не может требовать; даже в том случае, если имеется претендент, который удовлетворял бы этим требованиям, он должен предпочесть годного тяжело-увечного всякому другому годному претенденту [1]).

2. Обязанность предоставления работы тяжело-увечным возникает затем в отношении отдельных, по числу или роду работы определяемых мест, на основании особого административного распоряжения. К изданию таких распоряжений управомочены известные органы власти в определенном об'еме.

a) Органы власти, управомоченные к изданию такого рода распоряжений, различны, в зависимости от того, идет ли речь о местах в публично-правовых предприятиях или у частных нанимателей.

α) В отношении мест в публичных предприятиях как империи, так и отдельных областей компетентным является имперский министр труда с согласия союзного совета (§ 4).

β) В отношении мест на службе у частных нанимателей, компетенция принадлежит целиком имперскому министру труда, поскольку же речь идет об отдельных определенных местах, компетентным является главный орган по обеспечению [2]) (§ 5).

b) В отношении об'ема распространения административного распоряжения о предоставлении работы тяжело-увечным возможны три различных случая:

---

[1]) При споре о пригодности должно быть поступлено согласно изложенного выше порядка.

[2]) Имперский министр труда должен до издания такого рода распоряжения выслушать выборных представителей от нанимателей и трудящихся, принадлежащих к соответствующим отраслям народного хозяйства (§ 5, разд. 4); главный орган по обеспечению должен выслушать отдельно нанимателя и представителя трудящихся (§ 5, разд. 3, ст. 2).

α) Распоряжение может сводиться к тому, чтобы известные категории мест замещались тяжело-увечными («инвалидные места»). В таких случаях решающими являются род и предмет занятия в пределах известных профессий или специальностей, в то время как число мест, падающее в таком случае на каждое отдельное предприятие, не имеет значения.

β) Распоряжение может затем сводиться к тому, чтобы определенный процент всех вообще имеющихся в предприятии мест замещался бы тяжело-увечными (так-наз. «неподвижная система»). В таком случае решающим является число имеющихся в каждом отдельном предприятии мест, независимо от рода и предмета занятия, выполняемого на этом месте. Но такого рода распоряжение может также распространяться только на известные группы профессий, или же, наоборот, известные группы профессий могут быть исключены или различным образом оговорены [1]).

γ) Распоряжение может, наконец, сводиться к тому, что отдельные определенные места, которые представляются наиболее пригодными для тяжело-увечных, должны быть сохранены для них. В таком случае как число, так и род мест, замещаемых тяжело-увечными, строго определены.

III. Содержание обязанности нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным может быть сведено к шести моментам: к обязанности нанимателя уведомлять о свободных местах, к воспрещению замещать эти места, к даче сведений о положении дела в данном предприятии, к приему, предоставлению работы и выплате вознаграждения тяжело-увечным, к дальнейшему предоставлению им работы и особой охране труда тяжело-увечных.

А. Обязанность уведомления о свободных местах является необходимой предпосылкой обязанности предоставления работы в узком смысле и делает возможным ее выполнение, выявляя наличный спрос на работу тяжело-увечных. Она аналогична поэтому изложенной в § 11 общей обязанности нанимателя по уве-

[1]) В сезонных предприятиях на время, когда повышается спрос на трудящихся, часть мест, представляемая тяжело-увечным, исчисляется сообразно общему повышению числа мест.

домлению, выходя за ее пределы в двух направлениях. Как и обязанность уведомления о свободных местах в сельско-хозяйственных предприятиях, она, во-первых, возникает в отношении каждого отдельного свободного места, а не только при одновременном спросе на 5 рабочих и затем для возникновения ее достаточно уже наличия свободного места и не требуется замещения его (§ 6, ст. 1).

1. Обязанность уведомления возникает на основании того факта, что освобождается определенное место или место определенной категории, которые должны быть замещены частным нанимателем или публичным предприятием тяжело-увечными, согласно административному распоряжению.

2. Обязанность уведомления заключается в обязательстве нанимателя сообщить об этом факте в течение 3 дней с момента его наступления.

3. Уведомляемым органом является главный орган по обеспечению.

В. Обязанность не замещать вновь освободившиеся места служит дополнением обязанности уведомления и аналогична по своей правовой природе воспрещению предоставлять сельско-хозяйственным рабочим работу в промышленных предприятиях. Обязанность эта сводится к фактическому сохранению за тяжело-увечными предназначенных для них мест (§ 6, ст. 2—3).

1. Обязанность эта непосредственно связана с обязанностью уведомления, она возникает поэтому одновременно с фактом уведомления.

2. Она сводится к обязательству нанимателя не замещать об'явленного свободным места, пока главный орган по обеспечению не назначит годного тяжело-увечного для замещения этого места.

3. Обязанность эта ограничена сроком: она действительна максимум в течение 6 дней после уведомления. Если до этого времени не будет назначен пригодный тяжело-увечный, то она отпадает, и наниматель получает полную свободу в отношении замещения данного места.

4. В порядке исключения обязанность эта вообще не

возникает, поскольку в интересах предприятия замещение не может быть отложено [1]).

C. Обязанность по даче сведений также служит дополнением обязанности уведомления. Она является, как и та, необходимым условием для выявления имеющегося на тяжело-увечных спроса и дает затем возможность проверить полноту и верность даваемых сведений (§ 9, разд. 1).

1. Обязанность эта возникает, когда поступает требование на сообщение сведений. Без особого запроса наниматель не обязан давать сведения.

2. Обязанность по даче сведений сводится к обязательству, во-первых, давать правдивые сведения на определенные предложенные вопросы и затем допускать к осмотру своих предприятий.

3. Об'ем обязанности по даче сведений ограничивается кругом вопросов, касающихся интересов тяжело-увечных [2]).

4. Обязанность эта существует по отношению к главному органу по обеспечению. Работающие в этом органе чиновники под угрозой наказания обязаны сохранять в тайне положение дела и производства, которое им стало известно вследствие получения этих сведений.

D. Обязанность приема, предоставления работы и выплаты вознаграждения аналогична по существу своему тем же обязанностям в отношении участников войны.

1. Обязанность приема является главной обязанностью нанимателей в отношении предоставления работы тяжело-увечным.

а) Обязанность возникает в момент заявления пригодным тяжело-увечным претензии на свободное место, в особенности на оставленные за тяжело-увечными (резервированные) места.

Непригодных для предприятия претендентов наниматель

---

[1]) Кто компетентен решать этот вопрос,—не указано: мне представляется, что компетентными в этом отношении являются уведомляемые органы, против заключения которых (ср. ниже) может быть в судебном порядке возбужден процесс перед примирительной камерой.

[2]) Относительно допустимости обжалования имперскому министру труда, согласно § 19, ср. ниже.

не обязан принимать ни на обычные ни на резервированные места, при чем пригодность распространяется как на физическую приспособленность, так и на приличное поведение по отношению к нанимателю [1]). Но при приеме на резервированные места, наниматель не может пред'являть тех же требований в отношении физической пригодности, как по отношению к нормальным претендентам, и может требовать максимум соответствующего данному месту среднего уровня работы.

При замещении мест чиновников существуют особые предписания относительно подготовки, очередности, срока ожидания, повышения и перемещения. Эти предписания должны соблюдаться и по отношению к тяжело-увечным но в измененном виде так, чтобы облегчить прием тяжело-увечных (§ 2, ст. 2).

b) Обязанность приема сводится к обязательству заключения трудового договора и фактическому зачислению тяжело-увечного в число трудящихся данного предприятия.

Сельско-хозяйственные предприниматели, поскольку в их предприятии должно быть предоставлено тяжело-увéчным, не одно определенное место, но известная часть имеющихся мест, могут вместо этого уступить тяжело-увечным в собственность или аренду участок земли для поселения, который давал бы им и их семье достаточное пропитание [2]). Этим предприниматели освобождаются от обязанности приема в отношении именно того числа тяжело-увечных, которых они поселили, так что поселение тяжело-увечного соответствует его приему (§ 8).

2. Обязанность предоставления работы зависит, в случае, если резервировано определенное место, от его характера, в противном случае тяжело-увечному должна быть предоставлена продуктивная работа, которая соответствовала бы в некоторой степени его подготовке и степени трудоспособности [3]).

3. Размер вознаграждения, который должен выплачиваться нанимателем, измеряется уровнем трудоспо-

[1]) Ср. Boywidt, Anm. 3 zu § 6.

[2]) На это не может быть пред'явлено правовое притязание, скорее мы имеем тут в виде facultas alternativa право сельско-хозяйственных предпринимателей заменить прием и предоставление работы поселением.

[3]) Boywidt, Anm. 11 zu § 1.

собности тяжело-увечного (§ 13, разд. 2, ст. 4). Размер его пенсии должен служить в этом отношении дополнением, так чтобы ему минимально выплачивалась та часть заработной платы вполне трудоспособного рабочего, которая соответствует уровню его трудоспособности, определяемому, согласно установленной степени его инвалидности [1]). Если же его трудоспособность может быть оценена выше, то и ставка должна быть соответственно увеличена.

Е. Обязанность нанимателя по дальнейшему предоставлению работы соответствует отмеченной нами той же обязанности по отношению к другим трудящимся. Она заключается в установлении более длительного срока предупреждения об увольнении для тяжело-увечных, связанного с обязанностью уведомлять о происшедшем увольнении заинтересованные в этом ведомственные органы, так же как и в недопустимости расторжения договора в течение определенного времени.

1. В принципе допустимо расторжение договора как со стороны нанимателя, так и со стороны тяжело-увечного. Однако, если наниматель хочет расторгнуть договор, то срок предупреждения об увольнении определяется в 4 недели, если согласно закона или договора не установлен более длительный срок. Об увольнении должно быть сообщено главному органу по обеспечению, и срок увольнения начинает течь лишь с того дня, когда отослано такое уведомление.

Исключение из этого правила о четырехнедельном сроке предупреждения имеет место в том случае, если тяжело-увечный был принят лишь на временную подсобную работу, или на испытание, и работа его фактически не продолжалась еще 4 недель, а также в случае наличия серьезного основания, которое по закону дает право на досрочное увольнение (§ 12).

Если тяжело-увечный лишается этой своей квалификации, скажем, путем понижения пенсии ниже 50% полной пенсии, то обязанность дальнейшего предоставления работы

[1]) Это имеет место, как мне кажется, и в тех случаях, когда в действительности продуктивность работы не соответствует данному положению. Тогда остается лишь возбудить притязание о повышении пенсии, на что должен был бы быть управомочен орган по обеспечению инвалидов войны в случае соответствующего заявления нанимателя.

отпадает, и увольнение происходит согласно общих правил [1]).

2. Запрещение увольнения, т.-е. обязательство не увольнять ни в каком случае, предусмотрено лишь на переходное время. В течение 6 месяцев по вступлении в силу закона, это значит до 22/X—20 г., допустимо увольнение лишь с согласия главного органа по обеспечению. Но это согласие должно быть дано, если тяжело-увечному гарантировано другое подходящее место.

И здесь имеются исключения в случае временного приема или приема, носящего вспомогательный характер, или наличия права к досрочному увольнению (§ 18) [2]).

F. Наконец, нанимателю вменена еще одна особая обязанность по охране труда в отношении тяжелоувечных (§ 9, разд. 2). Поскольку это необходимо для того, чтобы обеспечить возможность постоянной работы тяжелоувечным, наниматель обязан по требованию главного органа по обеспечению так обставить и поддерживать место работы, оборудование, машины и инструменты и так организовать производство, чтобы в предприятии могла бы быть предоставлена работа возможно большему числу тяжело-увечных. Этим на нанимателя возлагается выходящая за пределы § 120а-е Пром.У. и аналогичная предписанию § 120 с Пром. У. о подростках, повышенная обязанность по охране труда в отношении рода работы и избежания опасностей производства, которая является следствием предоставления работы тяжело-увечным. Но обязанность эта не может быть возложена на нанимателя в случае, если бы выполнение ее серьезно повредило производству и было бы сопряжено с несоразмерными расходами, или поскольку государственные или профсоюзные правила охраны труда ей противоречат [3]).

---

[1]) По мнению Boywidt (Anm 7 zu § 5) на практике во избежание волнений, улучшение только минимум на 15%, считается достаточным для увольнения.

[2]) Дальнейшее исключение имеет место, согласно 18, разд. 2, в случае, когда наниматель при вступлении в силу закона предоставил работу больше чем шести тяжелоувечным на каждые 100 рабочих предприятия. Увольнение может тогда последовать лишь «с ведения», но не с согласия главного органа по обеспечению, но может быть произведено только постепенно, так чтобы ежемесячно увольнялось не более четверти тяжело-увечных, из числа превышающего 6% общего числа рабочих.

[3]) В противном случае наниматель имеет право обжалования имперскому министру труда (§ 19).

труда известным лицам (не нуждающимся в заработке, сельско-хозяйственным рабочим).

Возложенная обязанность может быть публично-правовой, т.-е. обязанностью по охране труда непосредственно по отношению к государству, а не по отношению к отдельному трудящемуся, которая в таком случае защищена публично-правовым принуждением и наказанием,—или же на нанимателя возлагается частно-правовая, вытекающая из договора обязанность по отношению к трудящемуся, к выполнению которой этот последний может принудить только путем иска [1]). Выбор того или другого пути совершался произвольно, но в принципе первый путь избирался в тех случаях, когда речь шла об общем интересе, и второй, когда речь шла о защите интересов отдельного трудящегося.

По содержанию своему возложение на нанимателей обязанностей в отношении найма и распределения ими рабочей силы всегда будет являться вмешательством в предоставленное им, как руководителям предприятия, право свободного определения количества и персонального состава занятых у них трудящихся. От степени и силы этого вмешательства зависят различные виды обязанностей, возлагаемых на нанимателей в целях найма и распределения рабочей силы.

Такое вмешательство слабее всего в тех случаях, когда от нанимателя просто требуется, чтобы он при замещении освобождающихся мест предоставлял бы возможность посылать ему годную для этого рабочую силу: здесь нет непосредственного вмешательства в свободу его решений как в отношении количества, так и персонального состава занятых у него лиц, а лишь стремление косвенно повлиять на него. Несколько дальше идет вмешательство в тех случаях, когда наниматель обязывается не предоставлять работы известным лицам, т.-е. не нанимать известные категории лиц или не предоставлять работы уже работающим у него, но принадлежащим к этим категориям лицам, т.-е. при запрете найма или

[1]) Ср. выше.

дальнейшего предоставления работы определенным лицам. Здесь имеется уже вмешательство в право свободного выбора, хотя оно и носит лишь отрицательный характер, так что нанимателю предоставляется право выбора, как таковое, за исключением определенно из'ятого из этого права круга лиц. Еще дальше идет вмешательство, когда наниматель принуждается к предоставлению работы, т.-е. на него возлагается обязанность предоставить работу известному количеству или известной категории лиц. Если эта обязанность распространяется только на работавших уже прежде у него, т.-е. в свое время им самим выбранных лиц, которым он теперь после войны вновь должен предоставить работу, или несмотря на невыгодную для него кон'юнктуру продолжать предоставлять работу, то вмешательство все же ограничивается определением количества лиц, которым должна быть предоставлена работа, в то время как выбор их был произведен самим нанимателем. Наиболее резко вмешательство в тех случаях, когда не только количество, но и персональный состав рабочих, которым должна быть предоставлена работа, определяется не нанимателем, а третьей стороной, и на него таким образом возлагается обязанность предоставлять работу лицам, которых он ни прежде, ни теперь не выбирал.

Законодательство в целях использования и расширения наличного спроса со стороны нанимателей действовало во всех этих направлениях. Использованию наличных производительных сил, имеющихся у нанимателей, служит обязанность уведомлять об освободившихся местах посреднические органы (§ 11) и воспрещение нанимателям допускать сельско-хозяйственных рабочих к работе в промышленных предприятиях (§ 12); расширению наличного спроса со стороны нанимателей служит обязанность к освобождению мест (§ 13), к предоставлению вновь работы участникам войны (§ 14), к дальнейшему предоставлению работы лицам, работающим в предприятии (§ 15), и к принудительному предоставлению работы лицам, не работавшим прежде у данного нанимателя (§ 16), в особенности тяжело увечным (§ 17).

§ 11.

Обязанность уведомления о свободных местах.

Обязанность уведомлять о свободных местах введена сперва постановлением от 17/II—19 г. (И. В. Уз. с. 201) и затем в особой формулировке для сельско-хозяйственных нанимателей постановлением от 16/III—19 г. (И. В. Уз. с. 310) [1]. Оба постановления изданы имперским управлением по демобилизации и действительны поэтому лишь на время хозяйственной демобилизации.

I. По своей правовой природе обязанность уведомления является публично правовой обязанностью по охране труда по отношению к государству, нарушение которой санкционируется наказанием, и которая возлагается на нанимателя на основании голого факта предоставления им работы трудящимся.

II. Условия возникновения обязанности уведомления различны, в зависимости от того, идет ли речь о нанимателях вообще, или о нанимателях в области сельского и лесного хозяйства.

A. У остальных (не сельско-хозяйственных) нанимателей обязанность уведомления возникает при спросе сразу на 5 или больше рабочих, т.-е. при фактическом желании принять их [2]) и при этом независимо от вида и предмета работы, для которой нужны трудящиеся (§ 1).

B. Для нанимателей в области сельского и лесного хозяйства обязанность уведомления возникает при каждом отдельном освобождающемся месте (§ 1) независимо от того, хотят ли они место заместить, или оставить на время свободным.

III. Содержание обязанности уведомления заключается в обязанности нанимателей или лиц, уполномочен-

---

[1]) Соотношение обоих постановлений неясно. Мне кажется, что это соотношение—существующее между lex specialis u lex generalis. Постановление от 17/II—19 г. распространяется и на сельско-хозяйственных нанимателей, поскольку постановление от 16/III—19 г. не содержит противоречащих ему специальных подожений.

[2]) Обязанность возникает лишь при одновременном спросе минимум на 5 рабочих но не в тех случаях, когда эта потребность возникает постепенно, так что потребность в четвертой и пятой рабочей силе возникает, когда первые три места уже заняты. Это дает возможность обойти и все постановление.

ных ими к найму трудящихся, посылать в нужных случаях уведомление уполномоченным на то органам.

А. Уведомление должно содержать извещение, что одно или несколько мест освободились, при чем число мест, вид и место работы должны быть точно обозначены. В случае замещения одного из указанных в качестве свободных мест, в свою очередь необходимо известить об этом (§§ 1 и 3—4 или § 1). Извещение о наличии свободных мест должно последовать от не сельско-хозяйственных нанимателей в течение 24 часов после возникновения спроса, у нанимателей же в области сельского и лесного хозяйства сейчас же, т.-е. немедленно по освобождении вакансии; извещение о замещении вновь места, которое было указано свободным, должно быть всегда послано в течение 24 часов (§§ 4 или 1).

В. Органом, которому должно быть послано уведомление, является государственное посредническое бюро, занятое посредничеством рабочей силы нужной профессии. Наниматель может по своему усмотрению уведомить любое из посреднических бюро. Нельзя предписать нанимателю обращаться с уведомлением к одному определенному посредническому органу, определяемому со стороны предмета (государственное или общественное посредническое бюро) или района деятельности. Он должен быть лишь посредническим органом непромыслового характера, посредническим бюро по спросу и предложению данного вида труда и должен действительно заниматься посредничеством рабочей силы также и нужной профессии, чтобы вообще обладать возможностью послать годную рабочую силу.

С. Обязанность уведомления исчерпывается обязанностью простого извещения; однако из обязанности уведомления не вытекает еще обязанности действительно принять посланную посредническим органом, получившим уведомление, рабочую силу. Свобода выбора таким образом не затрагивается обязанностью уведомления. Точно также обязанность уведомления не препятствует нанимателю пытаться достать нужную ему рабочую силу в другом месте и извещать для этого о своем спросе целый ряд органов. Но если такое уведомление относительно одних и

тех же свободных мест послано нескольким посредническим органам, т.-е. нескольким имеющим право на получение уведомления органам, то наниматель должен при вторичном и каждом дальнейшем уведомлении указывать, каким еще другим органам он заявлял уже о своем спросе на рабочую силу.

IV. О с у щ е с т в л е н и е обязанности уведомления защищено угрозой наказания: нанимателям, нарушившим обязанность уведомления, угрожает денежный штраф в размере до 3000 марок (§§ 5 и 6).

§ 12.

Воспрещение нанимателям допускать сельско-хозяйственных рабочих к работе в промышленных предприятиях.

Для того, чтобы в полной мере использовать производительные силы в мало заманчивой области сельского хозяйства, одновременно с премированием трудящихся, поступающих на сельско-хозяйственную работу (ср. выше обязанностью посреднических органов не предоставлять сельско-хозяйственным рабочим никаких других мест, кроме сельско-хозяйственных (ср. выше с. 35), согласно § 3 постановления от 16/III — 19 г. (И. В. Уз. с. 310), запрещено предоставление работы в промышленных предприятиях сельско-хозяйственным рабочим. Этим на предпринимателей возлагается обязанность не допускать сельско-хозяйственных рабочих к работе в промышленных предприятиях.

I. По своей п р а в о в о й п р и р о д е обязанность эта является публично-правовой обязанностью по охране труда по отношению к государству, нарушение которой санкционировано поэтому наказанием.

II. У с л о в и е м существования этой обязанности служит исключительно персональная квалификация нанимателя, как нанимателя не в области сельского или лесного хозяйства, в то время как вид исполняемого труда не играет роли. Обязанность существует и в тех случаях, когда не сельско-хозяйственные наниматели хотят производить работу, которая относится к подсобной области сельского или лесного хозяйства, в то время как, наоборот, она не

существует для сельско-хозяйственных нанимателей, производящих промышленную работу, в качестве подсобной.

III. Содержание этой обязанности заключается в отказе от приема такого рода рабочей силы, которая при об'явлении войны или во время нее была занята в сельском или лесном хозяйстве. Исключение [1]) делается лишь в отношении рабочей силы, уже непригодной для работы в области сельского и лесного хозяйства. Наличие этого факта должны тщательно проверить сами наниматели.

IV. Осуществление этой обязанности защищается угрозой наказания и контролем со стороны инспекции труда. С нанимателей, нарушивших эту обязанность, взыскивается денежный штраф в размере до 3000 марок. Однако состав преступления лишь тогда имеет место, когда наниматель знал о пригодности рабочего для сельско-хозяйственной работы или не знал по своей небрежности [2]).

§ 13.

Обязанность по освобождению мест.

Обязанность по освобождению мест введена постановлением от 28/III—19 г. (И. В. Уз. с. 355) [3])[4]). Постановление это издано министерством по демобилизации и действительно поэтому лишь на время хозяйственной демобилизации. [5])

Постановление имеет своей целью замещать лиц, которые материально не зависят от работы в данном месте, лицами, зависящими материально от этой работы, прежде всего не нуждающихся в заработке, лицами нуж-

---

[1]) Дальнейшие из'ятия может затем допускать коммиссар по демобилизации в целях общественной пользы в отношении предприятий, находящихся в пределах его округа. Постановление от 28/X—19 г. (И. В. Уз. с. 1833).

[2]) Постановление не содержит ничего об этом, так же как не содержит ничего по вопросу, кем и как должна быть произведена проверка пригодности.

[3]) Изменено постановлением от 1/XII—19 г. (И. В. Уз. с. 1936).

[4]) Комментарии к постановлению у Lehfeldt (Heymanns Verlag 1919). Ср. также Schmidt, D. J. Z. 19, S. 50[4].

[5]) На основании этого постановления для Берлина с пригородами было издано постановление комиссией по демобилизации от 3/IV—19 г. Комментарии у Reichardt. (Heymann's Verlag). Ср. затем Fürchtenicht-Boening, Arbeitsnacgweis 6, S. 184. Аналогичное постановление комиссии по демобилизации в Гамбурге ср. Arbeitsnachweis 7, S. 125.

дающимися в нем, для того, чтобы повысить таким путем возможность заработка этих последних. Освобождение мест является для нанимателя в хозяйственном отношении наименее тягостным средством; так как ему при этом не приходится создавать новых мест, то исполнение этой обязанности не сопряжено для него с расходами. Нанимателя побуждают лишь лучше использовать в общих интересах уже имеющийся у него спрос. Юридическим средством для этого служит обязанность увольнения определенных указанных самим нанимателем рабочих и замены их другой назначаемой ему рабочей силой.

I. По своей правовой природе обязанность по освобождению мест также является публично-правовой обязанностью по охране труда по отношению к государству, которая санкционируется принуждением и наказанием. Это имеет место и в тех случаях, когда нанимателю указываются определенные лица, которые должны быть приняты вместо уволенных. Эти новые лица таким образом не получают права на иск о приеме их на место, и по отношению к ним не возникает никакой правовой обязанности нанимателя. Такая обязанность существует только по отношению к государству и осуществление ее может быть потребовано,— а в случае необходимости вынуждено—только самим государством.

II. Условием возникновения такой обязанности с формальной стороны служит соответствующее административное распоряжение, с материальной стороны—предоставление работы известному числу трудящихся.

А. Обязанность по освобождению не возникает никогда непосредственно на основании закона, но лишь на основании особого распоряжения, на издание которого закон управомочивает известные власти при известных условиях и в определенной форме.

1. Властями, которые управомочены налагать на нанимателей такого рода обязанности, являются комиссии по демобилизации [1]). Обжалование их распоряжений ко-

[1]) Компетенция комиссии по демобилизации зависит исключительно от местонахождения предприятия; при работе, выполнение которой захватывает районы нескольких общин, как транспортные предприятия—от места, где сосредоточено непосредственное руководство работой (§ 2).

миссару по демобилизации может иметь место лишь в случае самостоятельно произведенного комиссией увольнения (ср. ниже) или в случае назначения ею штрафа или наказания. В таких случаях решение комиссара по демобилизации является окончательным (§§ 10, 16, разд. 2, § 18, разд. 2).

2. Условие, при котором комиссия по демобилизации может воспользоваться своим правомочием, заключается в том, что такого рода мероприятие признается необходимым для борьбы с обострившейся безработицей [1]).

3. Формой, в которой комиссия по демобилизации может наложить обязанность по освобождению, является распоряжение, которое распространяется или на всех нанимателей, или на отдельные категории их [2]), или на одного определенного нанимателя. Распоряжение должно быть опубликовано в «Вестнике Управления» [3]) (§§ 3, 4). В распоряжении должны быть точно указаны налагаемые на нанимателей обязанности; затем должен быть также указан день вступления в силу распоряжения. Этот день должен быть отдален по крайней мере на 4 дня от дня опубликования (§ 4).

В. Такого рода обязанность по освобождению может быть предписана в случае наличия известных материально-правовых условий. В отношении нанимателей не требуется, правда, особых условий; обязанность по освобождению может быть возложена на всех нанимателей, не считаясь с величиной и видом их предприятий, включая сюда и публично-правовые предприятия. Но возложение обязанности по освобождению допустимо лишь при предоставлении нанимателем работы определенным категориям трудящихся.

1. В принципе трудящимися, которые могут быть уволены своими нанимателями, являются лица наименее нуждающиеся в заработке, затем те, которые могут быть

---

[1]) Решение вопроса, имеет ли действительно место данное условие, зависит лишь от понимания своего служебного долга комиссией по демобилизации и из'ято от последующей судебной проверки. Lehfeldt, Anm. 2 zu § 1. Соображения простой целесообразности недостаточны.

[2]) Lehfeldt, Anm. 2. zu § 3.

[3]) Это опубликование предписано для того, чтобы и трудящиеся могли ознакомиться с распоряжением. Без него распоряжение считается недействительным. Lehfeldt, Anm. 1 zu § 4.

лучше использованы на стороне и, наконец, привлеченные к работе и сторонние рабочие (§ 5).

a) Менее нуждающимися в заработке будут лица, не зависящие материально от заработка, получаемого ими на данном месте [1]); это значит, что они или могут рассчитывать на заработок на другом месте, или вообще не нуждаются в заработке, т.-е. по крайней мере отсутствие заработка не вызовет для них необходимости получать пособие по обеспечению безработных. Сюда в первую очередь должны быть отнесены женщины, кормильцы которых вернулись трудоспособными с войны.

b) Лучше использованы могут быть те лица, которые раньше (при об'явлении войны или позже) занимались профессией, на которую теперь существует общий спрос: именно, были или сельско-хозяйственными рабочими [2]), или горными рабочими, или домашней прислугой, или занимались какой-либо другой профессией, в которой как раз ощущается значительный недостаток в округе, находящемся в ведении данной комиссии по демобилизации.

c) Привлеченными считаются лица, прибывшие со стороны за время с 1 августа 1914 г. Но отсюда в целях справедливости исключаются, во-первых, тяжело-увечные, затем те лица, которые по крайней мере с 31/III—19 г. ведут общее с семьей хозяйство на месте настоящего жительства и, наконец, те, которые во время об'явления войны жили за границей в оккупированных или сданных областях, куда они вследствие принятых враждебными властями мер вообще не могут вернуться или могут вернуться, потерпев значительный ущерб, вызванный политическими причинами.

d) Сторонними являются те лица, местожительство которых находится вне места их работы, у которых таким образом местожительство и место их работы не совпадают, если они не работали уже до 1 августа 1914 г. на настоящем месте работы. Но и здесь существуют те-же

---

[1]) В первоначальном постановлении стояло: «которые материально не зависят от заработка и при об'явлении войны не занимались профессией, приносящей заработок». Это постановление было слишком строгим потому, что трудящиеся, обладавшие небольшим состоянием, бывали принуждены прибегать к своим ничтожным сбережениям.

[2]) Лишь рабочие, но отнюдь не служащие подпадают под действие этих правил Lehfeldt, Anm. 6 u 7 zu § 5.

три исключения, что и в отношении привлеченных. Увольнение может быть здесь произведена, лишь с согласия того демобилизационного органа, который является компетентным как для места жительства, так и для места работы, следовательно, или должен быть общим для обоих мест, или стоять иерархически над компетентными на то органами обоих мест.

2. Из этого правила, налагающего на нанимателя обязанность по освобождению в отношении всех этих рабочих, имеются все же из'ятия, частью общего характера для известных категорий трудящихся, на которых поэтому вообще никогда не распространяется обязанность нанимателя по освобождению, частью—на основании особых распоряжений комиссий по демобилизации.

a) Из'яты в о о б щ е от обязанности по освобождению, во-первых, определенные профессии, именно сельскохозяйственные рабочие, горные рабочие, домашняя прислуга, работники сцены и оркестра, затем работники, занимающие особо ответственные места, как-то: главноуполномоченные или лица, внесенные в торговый регистр или регистр товариществ в качестве представителей предпринимателей, генеральные доверенные, члены правления акционерных обществ и т. д.) и, наконец, те, которые работают в доме у нанимателя (§ 6). Сюда же относятся участники войны и интернированные частные лица, поскольку они в качестве таковых, согласно постановления от 12/II — 20 г., имеют право на предоставление им вновь, или на дальнейшее предоставление работы (§ 19, разд. 1, ср. ниже с. 52 и след.).

b) П о п р и к а з у к о м и с с и и п о д е м о б и л и з а ц и и могут быть допущены исключения из обязанности по освобождению как вообще, так и в отдельных частных случаях, если эти исключения соответствуют общим интересам или необходимы во избежание несправедливой жестокости по отношению к нанимателю или трудящемуся. Допущение подобного рода исключений зависит всецело от свободного усмотрения комиссий по демобилизации (§ 7).

III. С о д е р ж а н и е налагаемой на нанимателей обязанности по освобождению может быть троякого рода, а именно, обязанность по увольнению, запрещение приема

и, наконец, обязанность замещения вновь освободившихся мест.

А. Обязанность по увольнению заключается в обязательстве уволить, по совещании с советом предприятия, трудящихся, указанных в распоряжении. При этом, если в виде исключения в распоряжении не указан иной срок, то в первый же допускаемый законом или договором срок, если этот последний короче. Во всяком случае срок не может быть короче двух недель с момента предупреждения об увольнении (§§ 8, 9).

Если наниматель нарушает эту обязанность, то по выслушании его и увольняемого трудящегося, увольнение может быть произведено комиссией по демобилизации. Решение комиссии считается вступившим в силу по вручении его трудящемуся. Зато допускается обжалование в течение недели комиссару по демобилизации, путем подачи заявлений нанимателем и трудящимся, совпадающих по своему содержанию [1]). Решение комиссара считается окончательным (§ 11).

Последствия принудительного увольнения те же, что и при добровольном расторжении трудового договора. Прежде всего уволенные таким образом трудящиеся не имеют права на досрочный уход (§ 19, разд. 2). Но трудящимся, уволенным на основании обязанности по освобождению, во избежание излишней жестокости предоставляются две льготы по сравнению с другими видами увольнения, именно, прежде всего, в отношении заключенных ими договоров найма и затем возвращения на родину.

1. Трудящиеся, уволенные на основании обязанности по освобождению своими нанимателями или комиссией по демобилизации, с своей стороны должны обладать возможностью расторгнуть до срока заключенные ими договоры найма. Поэтому они имеют право договоры найма, заключенные ими в отношении жилища для себя и семьи в пределах места работы, расторгать при условии соблюдения установленного законом срока даже и в тех случаях, когда по

[1]) Требуются лишь совпадающие по содержанию, но не дословно совпадающие заявления и не требуется общего заявления, хотя текст § 11 казалось бы идет дальше. Также Lehfeldt, Anm. 1. zu § 11.

договору найма такого рода расторжение еще недопустимо[1]). Но право это действительно лишь в течение первого срока, по истечении которого увольнение должно быть приведено в исполнение. Если право не было использовано в течение этого срока, то оно отпадает (§ 12).

2. В случае возвращения на родину[2]) в течение первых 7 дней по увольнении, уволенные трудящиеся имеют право требовать предоставления им и их семьям дарового проезда, и по распоряжению комиссии по демобилизации могут получить также от общины места их работы соответствующие под'емные для оплаты расходов по проезду, включая сюда и расходы по доставке багажа. Но эта льгота не распространяется на трудящихся, которые не зависят материально от своего заработка. Расходы по даровому проезду несет империя, расходы по под'емным идут за счет средств, ассигнованных на обеспечение безработных (§ 13).

B. Запрещение приема сводится к обязанности нанимателя не принимать на работу в свое предприятие определенные категории трудящихся. Трудящиеся, в отношении которых на нанимателей может быть возложена такого рода обязанность,—те же, что и подлежащие увольнению, т.-е. менее нуждающиеся в заработке, могущие быть лучше использованными на другом месте, привлеченные и сторонние (ср. выше [3]).

C. Обязанность замещения вновь заключается в обязательстве нанимателя замещать освободившиеся места новой рабочей силой.

Эта обязанность может или ограничиваться тем, что освободившиеся места вообще должны быть замещены новой рабочей силой, или она уже предусматривает способ этого замещения. Именно: может быть обусловлено, что при замещении наниматели обязаны прибегать к помощи государственного или общественного посреднического органа и принята должна быть указанная этим органом рабо-

---

[1]) Это предписание обязательно и не может быть обойдено договором по найму.

[2]) Под родиной следует, как мне кажется, понимать место жительства или место работы до 1/VIII—14 г., другого мнения Lehfeldt, Anm. 2 zu § 13.

[3]) Трудовой договор, заключение которого противоречит запрещению приема, не будет, как думает Lehfeldt, Anm. 1 zu § 14, ничтожным. В таких случаях следует поступать согласно вышеизложенного порядка увольнения и затем, в случае намеренного нарушения, применять угрозу наказания, определяемого § 20 (ср. ниже.

чая сила, поскольку этому не препятствуют уважительные причины. Эта обязанность (принудительное обращение или obligatorium ср. выше) санкционирована особым штрафом в размере до 3.000 марок, который налагается комиссией по демобилизации, при чем оговорена возможность обжалования комиссару по демобилизации.

IV. Осуществление обязанности по освобождению мест, лежащей на нанимателях, гарантировано тем, что комиссия по демобилизации в праве предписывать нанимателям и трудящимся в пределах своего округа подачу сведений и уведомление посреднических органов, а также в праве приглашать и выслушивать заинтересованные стороны (§§ 17, 18). Кроме того намеренные (но не совершенные по небрежности) нарушения постановлений, изданных комиссией по демобилизации или комиссаром по демобилизации, не считая санкционированного особым штрафом запрещения приема (ср. выше), санкционируются тюремным заключением до одного года и денежным штрафом в размере до 10.000 марок или одним из этих наказаний. Но уголовное преследование возбуждается лишь по требованию демобилизационного органа (§ 20).

Для публично-правовых предприятий выполнение этих положений возложено вместо демобилизационных органов на служебные органы надзора. На-ряду с последними комиссия по демобилизации также может возложить обязанности по даче сведений и уведомлению. Порядок присуждения к наказаниям в случаях нарушения изданных постановлений указанными предприятиями здесь, конечно, не место рассматривать.

§ 14.

Обязанность по представлению вновь работы участникам войны.

Обязанность нанимателей по предоставлению вновь работы участникам войны в той мере выходит за пределы обязанности по освобождению мест, в какой там наниматели просто обязаны целесообразно замещать имеющиеся у них места, в то время как здесь они вынуждены создавать новые места. Тогда как освобождение мест не требует у нанима-

телей никаких денежных затрат, предоставление вновь работы участникам войны влечет за собой дополнительные расходы С другой стороны, предоставление вновь работы уступает обязанности по освобождению мест в отношении мер, стесняющих свободу выбора нанимателя, потому что предоставление вновь работы навязывает нанимателю рабочую силу, которая когда-то у него уже работала, которую он, по крайней мере прежде, принял по собственному выбору. При освобождении мест он может, напротив, как это изложено выше, быть принужден замещать освободившиеся места такой рабочей силой, которой он не выбирал по своему усмотрению, но которую ему назначил соответствующий посреднический орган.

Обязанность по предоставлению вновь работы участникам войны была нормирована в двух отдельных для рабочих и служащих постановлениях. Постановление для рабочих датировано 4/I—19 г. (И. В. Уз. с. 8) и было изменено, и в известной мере дополнено постановлением от 13/I (И. В. Уз. с. 38), 24/I (И. В. Уз. с. 99), 30/I (И. В. Уз. с. 133), 20/III (И. В. Уз. с. 328) и 4/VI—19 г. (И. В. Уз. с. 373); постановление для служащих датировано 24/I—19 г. (И. В. Уз. с. 100) и было изменено постановлением от 6/II (И. В. Уз. с. 167), 7/II (И. В. Уз. с. 184), 4/IV (И. В. Уз. 373) и 30/V—19 г. (И. В. Уз. с. 493). Оба постановления слились воедино в постановлении от 3/IX—19 г. (И. В. Уз. с. 1500), которое повторяет прежние положения как в отношении рабочих, так и в отношении служащих с частичным изменением их содержания [1]). Но и это постановление в свою очередь было изменено постановлением от 12/II—20 г. (И. В. Уз. с. 213). На основании ст. 3 этого постановления, все это об'единенное постановление было в н о в ь о п у б л и к о в а н о, датированное 12/II—20 г. (И. В. Уз. с. 218). Эта редакция его и служит в настоящее время правовой основой излагаемой обязанности [2]). Постановление это издано

---

[1]) Об этих изменениях ср. W i e t h a u s i. d. Soz. Praxis 1919, S. 937; H e d e m a n n, Recht und Wirtschaft 19, S. 188; F r i e d m a n n, Mitteilungsblatt 6, S. 57, Arbeiterrechtsbeilage des Korrespondenzblattes der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands 19, S. 65.

[2]) Прежние постановления комментированы S y r u p; постановление от 3/IX—19 г. комментировано S y r u p u. B i l l e r b e c k (Verlag Heymann, Berlin 1919), также и K r a u s s (Verlag Kohlhammer, Stuttgart 1920). Ср. далее G ö z

на основании правомочий, возникших в связи с хозяйственной демобилизацией, и действительно поэтому лишь на это время.

I. По своей правовой природе эта обязанность нанимателей по предоставлению вновь работы участникам войны в противовес рассмотренным нами до сих пор обязанностям, будет не публично-правовой обязанностью по охране труда, существующей по отношению к государству и санкционированной принуждением и наказанием, но только частно-правовой обязанностью по отношению к трудящемуся, которой поэтому может быть противопоставлено право трудящегося на принятие его вновь на работу. Право это является частно-правовым притязанием, в смысле Г. Г. Ул., на основе которого прежний трудящийся может требовать от своего прежнего нанимателя известного действия, именно принятия его вновь на работу. Обязанность эта вытекает не из прежнего трудового договора, но из положительно-правовых предписаний, являющихся следствием действия этого договора. Если наниматель нарушит эту свою обязанность, то трудящийся имеет возможность вынудить у него ее осуществление путем обжалования в особом порядке действия нанимателя, или путем требования возмещения полученных им убытков [1]), поскольку публично-правовые способы принуждения здесь неприменимы [2]).

II. Существует пять условий для возникновения обязанности нанимателей по предоставлению вновь работы участникам войны, а именно: квалификация рабочего или служащего, принадлежащая лицу, требующему своего принятия вновь, затем участие в войне или интернирование этого лица, своевременное извещение нанимателя по окон-

---

in Auskunftkartei des Arbeitsrechts Heft 4., Krauss там-же, Heft 6, Baum Jur. Woch. 19, S. 899, Wirtz Gew.-u. Kaufm. Gericht 25, S. 27, Erdel там же 24, S. 295 и 25, S .29, Gallasch там-же S. 52, Eichelbaum там-же S. 55 и 85, Schmincke там-же S. 83, Günther там-же 24, S. 128, Hoenige. D. J. Z. 19, S. 1011, Flatow, Jur. Woch. 19, S. 76, Lehfeldt D. J. Zt 19, S. 267, богатый материал содержит das Mitteilungsblatt des Schlichtungsausausschusses Gross—Berlin.

[1]) Иск о возмещении убытков возможен лишь при условии злостного неисполнения; но, конечно, не как указывают инструкции (ср. ниже) на основании § 823 Г. Г. Ул., но на основании прежнего трудового договора.

[2]) Благодаря этому здесь возможно изменение или уничтожение этой обязанности по соглашению. Об этом ср. ниже.

чании интернирования или участия в войне и, наконец, фактическая возможность дальнейшей работы [1]).

А. Обязанность по предоставлению вновь работы существует по отношению не ко всякому трудящемуся, но лишь по отношению к определенным категориям трудящихся, именно, с одной стороны, по отношению к рабочим, с другой—служащим, при чем вопрос возраста и пола не играет здесь роли.

1. Рабочими считаются все лица, которые работают на основе трудового отношения в предприятиях любого рода, в качестве рабочих, подмастерьев, подручных и учеников, или занимают какие-либо другие, преимущественно связанные с физической работой, места, поскольку они не являются согласно п. 2 служащими. Домашняя прислуга не отнесена к рабочим [2]).

2. Служащими как правило считаются лица, подлежащие обязательному страхованию, согласно закону о страховании служащих. Кроме того сюда относятся также врачи и лица, которые вследствие получения ими другого обеспечения не подлежат обязательному страхованию, согласно § 10, разд. 5, §§ 11 и 14, разд. 2 закона о страховании служащих, затем те лица, которые подлежали бы обязательному страхованию, если бы их служебный заработок не равнялся 5.000 или 7.000 марок [3]), или возраст их не достигал 60 лет, затем конторские служащие, которые по своей основной профессии заняты низшими или механическими видами труда и, наконец, ученики, которые получают систематическую подготовку у одной из перечисленных профессий [4]).

В. По отношению к этим рабочим и служащим существует обязанность по предоставлению им вновь работы, если они были участниками войны или были интернированы (§ 2).

---

[1]) Согласно прежде действовавшим постановлениям, обязанность эта, поскольку речь шла о рабочих, ограничивалась лишь определенной категорией нанимателей, именно распространялась на предпринимателей определенных производственных предприятий, если в них по правилу работало минимум 20 рабочих. Теперь обязанность эта распространяется одинаково на предпринимателей всяких предприятий и контор, включая сюда и публично-правовые предприятия (§ 3).

[2]) Кроме швейцаров. Puthz, Mitteilungsblatt 8, S. 82.

[3]) Ср. постановление от 28/VIII—18 г. (И. В. Уа. с. 1085).

[4]) Ср. Ebnert, Leipziger Zeitschrift 20 S. 143.

1. Участниками войны являются все лица, которые вследствие воинской повинности, профессии или должности принадлежали к сухопутным или морским силам, независимо от того, идет ли речь о действующих или запасных войсках и находились ли эти лица на фронте или в тылу. Лица, которые находились заграницей в военных целях и лица, которые в качестве военнопленных или заложников находились во власти неприятеля также считаются участниками войны. Во всех трех случаях— продолжительность этого состояния не играет роли. Напротив, лица, несшие вспомогательную службу (милитаризованные), не считаются участниками войны [1]). Участниками войны считаются лишь немцы Германской империи и Австрии, а также участники войны союзных Германской империи во время войны государств, если они немецкого происхождения [2]) и при вступлении на военную службу место жительства их находилось в пределах Германской империи. «Квалификация» участника войны должна относиться ко времени военной демобилизации, т.-е. по правилу до 10/I—19 г. [3])

2. Интернированными считаются частные лица, которые были интернированы во враждебной стране. Интернированные также имеют право на предоставление им вновь работы только в том случае, если они являются подданными Германской империи или Австрии. Но опять-таки подданные союзного Германии во время войны государства уравнены в правах с интернированными германскими подданными, поскольку они являются немцами по происхождению и в момент интернирования место жительства их находилось в пределах Германской империи.

С. Но не всем рабочим и служащим, которые были участниками войны или были интернированы, наниматель обязан предоставлять вновь работу. Третьим условием для возникновения такой обязанности служит прежняя строго-определенная работа до участия в войне или интернирования, которая должна определяться известными признаками. Работа эта должна была

[1]) Syrup-Billerbeck, Anm. 3 zu § 2.

[2]) Это ограничение введено впервые постановлением от 3/IX—19 г., зато отменена прежде требовавшаяся взаимность.

[3]) Приказ о демобилизации и роспуске ландштурма от 31/XII—18 г. (И. В. Уз. 1919, S. 1).

иметь место в определенный период времени до войны, у определенного прежнего нанимателя, должна была длиться определенное количество времени и не должна была давать серьезного повода для увольнения.

1. Период времени, когда имела место эта прежняя работа для того, чтобы давать право на предоставление вновь работы, должен определяться следующими признаками. Работа должна была иметь место:

a) На 1 августа 1914 г.

b) До 1 августа 1914 г., если прекращение работы обусловливалось отбыванием воинской повинности, при чем 1 августа 1914 г. падало на период времени отбывания военной службы.

c) После 1 августа 1914 г., если прежде работавший в момент об'явления войны еще посещал школу [1]) и только после этого приступил к работе в качестве рабочего или служащего и с этого первого места службы [2]) непосредственно был призван.

2. Не всякий наниматель трудящегося, имеющего право на предоставление ему вновь работы, обязан предоставить ему вновь эту работу, но лишь тот определенный наниматель, у которого эта прежняя работа действительно имела место («последний мирный наниматель»), или наследник его прав, или преемник его предприятия [3]), при чем прямое и посредственное наследство и преемство уравнены для данного случая (§§ 3, 7).

Существуют все-же две группы исключений, когда на место «последнего мирного нанимателя» ставится вообще «последний наниматель»:

a) По отношению к таким рабочим, которые 1 августа 1914 г. были безработны или работали заграницей, или в предприятиях и конторах, ныне ликвидированных, или были самостоятельными предпринимателями и вследствие войны не могут сами или через других эксплоатировать

---

[1]) Сюда относится кроме народной школы и средняя школа, но не высшая и коммерческая. Syrup-Billerbeck, Anm. 12 zu § 3, Krauss, Anm. 15 zu § 3.

[2]) Благодаря тому, что молодые рабочие только тогда имеют право на предоставление вновь работы, когда они не меняли места своей работы, то в особенно льготных условиях оказываются те, которые поступали в учение. Ср. Syrup-Billerbeck, Anm. 13 zu § 3.

[3]) т. е. лицо, которое фактически продолжает вести предприятие или контору прежнего нанимателя, ср. об этом Krauss Anm. 1 zu § 7.

свое предприятие,—обязанность по предоставлению им вновь работы падает на того последнего нанимателя, у которого они после 1/VIII 1914 г. работали в качестве рабочих или служащих (§ 6).

b) По отношению к таким рабочим, которые с 1 августа 1914 г. переменили место своей работы, обязанность по предоставлению им вновь работы в тех случаях, когда примирительная камера освободила первоначально обязанного предоставить им вновь работу нанимателя от этой обязанности (вследствие отсутствия одного из условий, в особенности отсутствия фактической возможности предоставления работы вновь, ср. ниже), обязанность эта падает на последнего нанимателя, у которого они работали. Но обязанность эта ограничена: она уступает прямой обязанности нанимателя по предоставлению вновь работы, и на наниматель обязан поэтому в первую очередь принять на работу тех, кто обладает прямым правом на это (§ 5).

3. Не всякая прежняя работа является основанием для обязанности нанимателя по предоставлению вновь работы, но лишь та, которая длилась известный период времени. Работа, которая носила временный характер, которая была поэтому подсобной или существовала лишь для побочной цели, не может служить основанием для обязанности по предоставлению вновь работы (§ 11).

4. Наконец, обязанность нанимателя по предоставлению работы отпадает в тех случаях, когда трудящийся своим поведением дал серьезный повод к своему досрочному увольнению. В таком случае нет необходимости в том, чтобы увольнение действительно было вызвано этим поводом, достаточно того, чтобы этот серьезный повод в момент расчета уже существовал, но стал известен нанимателю лишь после последовавшего, вследствие других причин расчета. Аналогично положение, когда повод возник лишь после расчета, но в случае, если бы расчет не имел места и трудовое отношение продолжалось бы, давал бы право нанимателю на досрочное увольнение (§ 3, разд. 2).

D. Даже при соблюдении условий относительно участия в войне и интернирования и отвечающей предписа-

нию прежней работы, в качестве рабочего или служащего, обязанность по предоставлению работы возникает для нанимателя не при всяких обстоятельствах, но лишь при условии своевременного извещения нанимателя о желании быть вновь принятым на работу и своевременного обращения к примирительной камере, в случае отказа нанимателя принять вновь. Если это упущено трудящимся, то обязанность нанимателя по предоставлению вновь работы отпадает.

1. Извещение выражается в том, что лица, имеющие право на предоставление им вновь работы, об'являют себя готовыми принять на себя вновь прежнюю работу у нанимателя, обязанного предоставить им эту работу. О своей готовности они должны уведомить в течение определенного установленного для этого извещения срока.

Этот срок определяется, с одной стороны, своей продолжительностью, с другой—началом своего течения (§ 4) [1].

a. Длительность срока извещения определяется как правило двумя неделями; для лиц, возвращающихся из военного плена или интернирования—6 неделями. Поскольку не истекли сроки для извещений, установленные согласно прежним постановлениям [2] до 5/IX—19 г., для вступления в силу постановления от 3/IX—19 г., срок исчисляется согласно ныне установленному порядку или удлиняется до того общеустановленного срока, который указан в новом постановлении. Если срок уже истек, то дело этим исчерпывается.

b. Срок извещения начинает течь с различных моментов для демобилизованных на 5/IX—19 г., т.-е. дня

---

[1]) Эти положения, благодаря смешению длительности срока с началом его течения, чрезвычайно неясно формулированы.

[2]) Этот прежний срок извещения истекал для демобилизованных уже рабочих до 6/II—19 г., служащих до 23/II—19 г.,—в случае, если они уже до этого имели работу, то до 30/IV—19 г.,—для еще не демобилизованных по истечении 2 недель по их демобилизации, последовавшей согласно общего распоряжения или отдельного приказа. Для интернированных, которые еще не обладают правом свободного выбора места жительства в пределах Германской империи,—по истечении 2 недель по получении ими такого права. Для демобилизованных уже участников войны, которые нашли себе применение в сухопутных или морских частях, поддерживающих внутренний порядок или несущих охрану границ, по истечении 2 недель со дня законного их увольнения из этих частей, поскольку при вступлении их в эти части не истек уже срок извещения предоставленный после первой демобилизации.

вступления в силу нового постановления для демобилизованных уже до этого дня и для тех участников войны лии интернированных, которые вследствие перемены своего места работы после 1 августа 1914 г. и освобождения от обязанности по предоставлению им вновь работы первоначально обязанного по отношению к ним нанимателя, приобрелі право требования по отношению к последнему своему нанимателю:

α) Если демобилизация не имела еще места на 5/IX—19 г., то срок извещения начинает течь со дня общей демобилизации или (для интернированных) со дня получения ими права на свободный выбор места жительства в пределах Германской империи.

β) Если демобилизация уже имела место до 5/IX—19 г. или право на свободный выбор местожительства в пределах Германской империи уже получено, то срок извещения начинает течь, согласно правил прежних предписаний (ср. выше). Исключение отсюда делается для участников войны (но не для интернированных), которые или принадлежали к одному из пограничных корпусов или корпусов рейхсвера, или были назначены какими-либо учреждениями военного ведомства для проведения в жизнь демобилизации.

aa) Если демобилизованные участники войны по увольнении их принадлежали к рейхсверу или имперскому флоту, или находились в сухопутных или морских частях, поддерживающих внутренний порядок или несущих охрану границ, и если вступление в одну из этих частей последовало или в течение 6 недель по их демобилизации, или спустя эти 6 недель, но все же до 6 февраля (для рабочих) или 23 февраля 1919 г. (для служащих) [1]), то срок извещения начинает течь с того дня, когда последовало их законное увольнение из этих частей, во всяком случае не позднее, чем с 31/III—1920 г.

bb) Если демобилизованные участники войны не вступали на службу в подобные новые военные части, но если они вследствие своих знаний дела были назначены последней воинской частью или запасной частью, где они служили,

---

[1]) Относительно этих дат ср. прежнее примечание.

или их последним военным или морским начальством для проведения демобилизации путем заключения с ними гражданского договора найма, при чем назначение это непосредственно примыкает к демобилизации их, то срок извещения начинает течь с момента расторжения ими этого договорного отношения, но также не позднее 31/III—20 г.

γ) Если речь идет, наконец, о таких участниках войны или интернированных, которые вследствие перемены места работы после 1 августа и освобождения первоначально обязанного нанимателя от обязанности по предоставлению им вновь работы, имеют право на предоставление им работы со стороны последнего своего нанимателя (ср. выше с. 57), то для них срок извещения—длящийся в таких случаях всегда две недели—начинает течь с того дня, когда трудящемуся стало известно освобождение от этой обязанности нанимателя, которому сначала был пред'явлен иск.

2. Обращение к примирительной камере обязательно, когда наниматель противится принятию вновь на работу (§ 14).

a) Срок, в течение которого можно обращаться к примирительной камере, определяется в три недели.

b) Срок начинает течь с того дня, когда лицо, имеющее право на предоставление ему вновь работы, узнало об отказе нанимателя, но не ранее 15/III—20 г.

Е. Последним условием возникновения обязанности нанимателя по предоставлению вновь работы является, наконец, фактическая возможность приема вновь на работу прежнего трудящегося (§ 11). Если предприятие вообще ликвидировалось или, если недостаток в угле, сырье, заказах или нерентабильность предприятия фактически делает предоставление вновь работы совсем или частью невозможным, то указанная обязанность отпадает.

Если предоставление вновь работы возможно лишь частично, т.-е. лишь некоторые лица, но не все имеющие на это право, могут быть приняты вновь на работу обязанным к этому нанимателем, то наниматель решает совместно с советом предприятия, какие именно рабочие или служащие могут не быть приняты вновь на работу. Совет предприятия

может, если решение нанимателя расходится с его предложениями, перенести спорный вопрос в примирительную камеру (ср. ниже).

III. Содержание обязанности по предоставлению вновь работы состоит из четырех различных обязанностей, а именно: обязанности принять рабочего, дать ему работу, выплачивать ему вознаграждение и держать его известное количество времени [1]).

A. Прием сводится к заключению трудового договора и фактическому зачислению в число рабочих данного предприятия. Прием должен в принципе последовать в течение 2 недель после того, как рабочий или служащий известили о своей готовности приступить вновь к прежней работе. Но при существовании особых обстоятельств, нанимателю должно быть предоставлено необходимое время для создания работы (§ 8, разд. 1).

B. Работа по возможности должна быть предоставлена та же, что и до увольнения, но наниматель имеет право[2]) дать вновь принятому и другую работу, к выполнению которой последний по справедливости может считаться способным [3]). Обязанности предоставления полномочий или представительства не существует для нанимателя и в тех случаях, когда вновь принятые во время своей прежней деятельности и обладали таковыми.

Прежние ученики в случае приема их вновь должны получать не только соответствующую их ученичеству работу, но им должно быть предоставлено то место, которого они достигли бы в случае прохождения ими установленного правилами обучения. Но это имеет место лишь в тех случаях, когда они представят доказательство того [4]), что они способны выполнять эту работу (§ 8).

C. Заработная плата или содержание, получаемые вновь поступившими рабочими или служащими,

---

[1]) Так как речь идет о частно-правовой обязанности, вытекающей из договора, то возможно путем соглашения между нанимателем и рабочим изменить ее содержание, напр., возможно соглашение с рабочим или служащим о том, чтобы ему вместо предоставления вновь работы было выплачено отступное.

[2]) Но его нельзя обязать к этому. Mitteilungsbl. 13, S. 157.

[3]) Можно согласиться с Syrup-Billerbeck, Anm. 7 zu § 8, что это может быть достигнуто и путем предоставления «на прокат» данного рабочего третьим лицам.

[4]) Экзамен на мастера для подмастерьев необязателен, достаточно практического испытания. Syrup-Billerbeck, Anm. 6 zu § 8.

определяется, если заключен или об'явлен общеобязательным коллективный договор согласно положениям последнего. В противном случае вознаграждение должно быть определено в заключаемом трудовом договоре. В таком случае размер вознаграждения определяется ставками, получаемыми рабочими или служащими в данном предприятии или конторе при прочих равных условиях (§ 9) [1][2]).

D. Увольнение вновь принятого допустимо не ранее как по истечении 3 месяцев и при этом лишь по окончании календарного месяца. До этого наниматель обязан по отношению к принятым вновь не увольнять их («гарантированное время»). Но в указанный срок наниматель может их уволить даже тогда, когда увольнение по общим правилам являлось бы недопустимым. В таком случае срок предупреждения об увольнении определяется в 6 недель.

IV. Осуществление обязанности по предоставлению вновь работы может быть вынуждено имеющими на это право трудящимися в особом производстве перед примирительной камерой, что изложено нами в связи с трудовыми конфликтами. Осуществление обязанности путем наложения наказания или в порядке надзора инспекции труда не может иметь места.

§ 15.

Обязанность дальнейшего предоставления работы лицам, работающим в предприятии [3]).

Дальнейшее предоставление работы лицам, работающим в предприятии, служит той же цели, что и предоставление вновь работы лицам, работавшим до войны, и является его дополнением. Целью обоих мероприятий является распределение рабочей силы путем расширения спроса со стороны каждого отдельного нанимателя, при чем ему не навязывается чуждая ему рабочая сила, но его просто обязывают предоставлять работу им же самим выбранным трудящимся. Это имеет место при предоставлении

---

[1]) Относительно зачетов в вознаграждение пособий по обеспечению безработных ср. § 15, разд. 2.

[2]) Ср. об этом ниже соответствующую главу.

[3]) Ср. положения закона о советах предприятий о порядке увольнения.

вновь работы, когда наниматель обязан принять вновь на прежние места ту рабочую силу, которая вследствие войны была принуждена покинуть место своей работы. Сущность обязанности дальнейшего предоставления работы сводится к тому, что наниматель должея оставить на своих местах работавшую у него до настоящего времени рабочую силу, которая по большей части была им принята взамен ушедшей на войну. В противном случае имело бы место не расширение наличного спроса, но простой обмен рабочей силой в пределах того же спроса, если бы наниматель, принимая новую рабочую силу, вместо нее увольнял бы другую. Поэтому если, с одной стороны, его принуждают принять новую рабочую силу, то, с другой стороны, его вынуждают не увольнять работавших у него до сих пор [1]).

Дальнейшее предоставление работы нормируется поэтому одновременно с предоставлением вновь работы одними и теми же постановлениями [2]), так что правовой основой и для дальнейшего предоставления работы служит постановление от 12/II—20 г. [3])[4]).

I. По своей правовой природе обязанность дальнейшего предоставления работы является не публично-правовой обязанностью по охране труда, санкционированной принуждением и наказанием, но лишь частно-правовой, вытекающей из договора обязанностью нанимателя по отношению к работавшим у него до сих пор лицам, которой противостоит частно-правовое притязания этих лиц по

---

[1]) При совпадении обоих прав в лице одного трудящегося, выбор предоставляется ему самому. Примирительная Камера в Киле, Mitteilungsblatt 10, S. 116.

[2]) Сюда же относится отмененное постановлением от 3/IX—19 г § 27 постановление от 21/VII—19 г (И. В. Уз. с. 660) относительно порядка увольнения рабочих и служащих в имперских и государственных предприятиях.

[3]) Обязанность дальнейшего предоставления работы в первое время демобилизации имела существенное значение и была поэтому детально регламентирована постановлениями от 4 и 24/I—19 г. Уже в постановлении от 3/IX—19 г. были отменены все эти положения, а тогда еще действовавшее положение об участии представителей трудящихся в вопросах увольнения потеряло свое значение, благодаря значительно более широко формулированным положениям закона о советах предприятий и отменено теперь.

[4]) Ср. кроме указанной выше на стр. 53 прим. 2 литературы еще G ö z, Entlassung von Arbeitern und Angestellten, Auskunftskartei des Arbeitrechts Heft 4, и K r a u s s, там-же Heft 6, S c h m i d t, Soz. Praxis 29, S. 408, H e d e m a n n, Recht und Wirtschaft 19, S. 188 и ниже стр. 215, прим. 1.

отношению к нанимателю о дальнейшем предоставлении им работы, т.-е. обязанности не увольнять их [1]).

II. Условий возникновения для нанимателя обязанности дальнейшего предоставления работы можно указать шесть: предшествующая работа данного трудящегося, квалификация рабочего или служащего, принадлежащая лицу, работавшему до сих пор, определенная причина увольнения трудящегося (сокращение числа трудящихся), предполагаемая возможность увеличения спроса путем сокращения рабочего времени, эвентуальное наличие особого основания для дальнейшего предоставления работы и, наконец, своевременное обращение к примирительной камере при отказе нанимателя от предоставления дальнейшей работы [2]).

A. Предшествующая работа могла принадлежать к любому виду труда и иметь место в любое время и у любого нанимателя. Только если работа эта являлась подсобной, носила характер временной помощи и служила временной цели, она не может являться основанием для обязанности дальнейшего предоставления работы (§ 12, разд. 3).

B. Относительно квалификации рабочего или служащего ср. выше; участие в войне, интернирование, так же как германское подданство не обязательны для работающего.

C. Обязанность дальнейшего предоставления работы возникает лишь тогда, когда наниматель увольняет только по той причине и с той целью, чтобы уменьшить число занятых у него трудящихся [3]). Если увольнение вызвано другой причиной, напр. негодностью, то оно допустимо, поскольку согласно положениям закона о советах предприятий не может быть возбуждено основательного возражения. Ликвидация предприятия не преследует исключительно цели уменьшения числа трудя-

---

[1]) Это представляется сомнительным Hedemann a.a. O. S. 193, вследствие смешения обязанности дальнейшего предоставления работы и обязанности принудительного предоставления работы (см. ниже).

[2]) Согласно первоначальным постановлениям от 4 и от 24/I—19 г., на дальнейшее предоставление работы имели право все те рабочие и служащие, которые при вступлении в силу этих постановлений, т.-е. до 9/I или соответственно до 27/I—19 г. работали у нанимателей, обязанных к дальнейшему предоставлению работы.

[3]) Не имеет значения, вызвано ли это уменьшение обязанностью принудительного предоставления работы участникам войны или другой причиной.

щихся и не противоречит поэтому обязанности дальнейшего предоставления работы. Она поэтому допустима [1]).

D. Но если даже наниматель прибегает к увольнению для уменьшения числа трудящихся, то оно допустимо в том случае, если нельзя требовать увеличения спроса с его стороны путем «раздвигания» работы, т.-е. когда сокращение рабочего времени других рабочих настолько, чтобы уволенному могла быть предоставлена возможность работы, приносило бы нанимателю такой вред, что по справедливости от него нельзя этого ожидать.

Так ли это в действительности, в каждом отдельном случае зависит от особых условий данного предприятия, в особенности его хозяйственного расчета [2]). Наниматель, однако, имеет право не соглашаться на сокращение рабочего времени ниже 24 часов в неделю. При всех обстоятельствах эта норма служит крайним пределом, который может считаться приемлемым для нанимателя [3]).

E. Поскольку нельзя предполагать возможности дальнейшего сокращения рабочего времени со стороны нанимателя, нельзя формулировать общей обязанности дальнейшего предоставления работы; такая обязанность возникает лишь при наличии особого основания для такого рода дальнейшего предоставления. Наниматель может тогда прибегать к увольнению для уменьшения числа трудящихся; но он не может делать этого по своему произволу, он должен в первую очередь уволить тех трудящихся, в отношении которых не существует особого основания для предоставления им работы, а затем уже только тех, в отношении которых имеется такого рода основание, при этом в порядке очередности, соответствующем значению этих оснований. Этой очередностью в таких случаях измеряется обязанность дальнейшего предоставления работы нанимателем, поскольку не представляется возможным допустить увеличение спроса с его стороны путем «раздвигания» работы и в то же время имеются еще и другие трудящиеся, находящиеся на очереди к увольнению.

---

[1]) Так же Syrup-Billerbeck, Anm. 1 zu § 12.

[2]) Ср. Hedemann, Recht und Wirtschaft 19, S. 192.

[3]) В случае сокращения рабочего времени нанимателю предоставлено право понижения заработной платы (§ 12, разд. 2 и ниже).

И лишь в том случае, когда наниматель все-таки и после всего этого не имеет возможности расширить спрос путем «раздвигания» работы, обязанность дальнейшего предоставления работы отпадает и в отношении трудящихся, обладающих особым основанием для предоставления им работы.

Особые основания для предоставления работы определяются таким образом, что в первую очередь решающими являются производственные условия, прежде всего заменимость отдельного трудящегося с точки зрения хозяйственного расчета предприятия, т.-е. годность, трудоспособность и особые знания трудящегося. В остальном решающими при определении особого основания для предоставления работы являются соображения социального характера.

Особое основание для предоставления работы имеет, во-первых, место в отношении более старых, имеющих уже навык трудящихся и трудящихся, на иждивении которых находятся члены их семьи, при чем должны быть приняты во внимание возраст, служебный стаж и семейное положение. Особое основание для предоставления работы имеет затем место в отношении тех, когда-то бывших самостоятельными предпринимателей, социальное положение которых ухудшилось вследствие войны, и в отношении лиц, работавших за границей на 1 августа 1914 г. или после этого. Наконец, такого рода особое основание имеется в отношении учеников, ввиду необходимости для них систематического профессионального обучения. Впереди всех идут, однако, все же инвалиды войны и пострадавшие от нее, поскольку на первых и без того не распространяются особые положения закона о предоставлении работы тяжело-увечным.

F. Обращение к примирительной камере, и здесь обязательно в случае, если наниматель противится дальнейшему предоставлению работы, в особенности когда он увольнением нарушает эту обязанность. Если в таком случае не последует своевременного обращения к примирительной камере, то обязанность дальнейшего предоставления работы окончательно отпадает (§ 14).

Срок для обращения и здесь, как и при предоставлении работы вновь, исчисляется в 3 недели и начинает течь с того дня, когда становится известным отказ или увольнение.

III. Содержание обязанности дальнейшего предо-

ставления заключается в обязательстве нанимателя по отношению к работающему у него лицу не увольнять его, т.-е. сводится к продолжению прежнего трудового отношения на прежних условиях. Но все это имеет место лишь поскольку трудящийся возражает против увольнения. Так как речь идет об обязанности, вытекающей из договора, а не о публично-правовой обязанности по охране труда, то возможно соглашение между нанимателем и трудящимся относительно содержания и об'ема обязанности дальнейшего предоставления работы, и поэтому в принципе допустима замена ее выплатой отступного [1]).

IV. О с у щ е с т в л е н и е обязанности дальнейшего предоставления работы может быть вынуждено имеющим на это право трудящимся в особом производстве перед примирительной камерой, который излагается нами ниже одновременно с трудовыми конфликтами. С другой стороны, осуществление обязанности путем наложения наказания или в порядке надзора инспекции труда не может иметь места.

§ 16.

Обязанность принудительного предоставления работы участникам войны.

В то время, как наниматель в случае обязанности предоставления вновь работы так же, как и в случае дальнейшего предоставления работы, просто вынуждается принять вновь или оставить уже прежде работавших у него трудящихся, обязанность принудительного предоставления работы сводится к приему на короткое время новой рабочей силы, которая ранее никогда не была им принята, при чем принимать эту рабочую силу он должен по возможности на вновь для нее созданные места. Но ему все же назначается только ч и с л о трудящихся, которых он должен вновь принять в то время как выбор л и ц, которых он принимает, предоставляется ему самому.

Обязанность принудительного предоставления работы участникам войны первоначально регламентировалась поста-

[1]) См. выше.

новлением от 24/I-19 г., которым нормируется предоставление вновь и дальнейшее предоставление работы служащим. Кроме того, оно регламентировано ближайшим образом постановлением от 3/IX—19 г., заменившим постановление от 24/I—19 г., а теперь также и постановлением от 12/II—20 г. Но нормирование это в отношении обязанности принудительного предоставления работы с правовой точки зрения принципиально разнится от нормирования двух других обязанностей.

I. По своей правовой природе обязанность нанимателя по принудительному предоставлению работы, в противовес обязанностям по предоставлению вновь и дальнейшему предоставлению работы, является не частноправовой, вытекающей из договора обязанностью по отношению к отдельному имеющему быть принятым трудящемуся. Это уже потому невозможно, что здесь нет договора, последствием которого могла бы являться такого рода обязанность. Обязанность принудительного предоставления работы является публично-правовой обязанностью по охране труда, существующей по отношению к государству, санкционированной принуждением и наказанием, которой поэтому не может быть противопоставлено право требования отдельного имеющего быть принятым трудящегося.

II. Условием возникновения такой обязанности в формальном отношении служит соответствующее административное распоряжение [1]), в материальном отношении принадлежность трудящихся к определенной категории, или определенный размер предприятия.

A. В формально-правовом отношении обязанность принудительного предоставления работы никогда не базируется непосредственно на законе, но на особом распоряжении, на издание которого закон управомочивает определенные власти в определенной форме (§§ 16, 17).

1. Властями, управомоченными возлагать на нанимателей такого рода обязанность принудительного предоставления работы, являются комиссии по демобилизации. Их заключение может быть обжаловано в течение пяти дней со

[1]) В этом отношении она аналогична обязанности по освобождению мест, см. выше.

дня об'явления комиссару по демобилизации [1]), решение которого является окончательным.

2. Формой возложения обязанности принудительного предоставления работы служит сообщение, посылаемое комиссией по демобилизации нанимателю. Такого рода сообщение должно заключать извещение о наложении обязанности принять в качестве трудящихся определенное число участников войны или интернированных и при этом на определенное время, максимум на три месяца. Если для этого нового приема необходимо сокращение рабочего времени прежних рабочих, то сообщение должно назначить известный срок для соответствующей реорганизации предприятия. Оно должно, указать, куда и до какого времени допустимо обжалование его содержания [2]). Такое сообщение должно быть составлено по форме и вступает в силу после об'явления его нанимателю.

В. Но такого рода формальная обязанность принудительного предоставления работы может быть формулирована в административном распоряжении лишь в том случае, если имеются налицо известные материально-правовые предпосылки. Эти последние заключаются в известных качествах нанимателя, затем в известных условиях эксплоатируемого им предприятия и, наконец, в определении известных категорий лиц, к приему которых наниматель только и может быть принужден. Если одна из этих предпосылок впоследствии отпадет, то распоряжение в таком случае должно быть отменено (§§ 16, 17).

1. Наниматели, на которых может быть возложена такого рода обязанность, должны быть предпринимателями такого предприятия или владельцами такой конторы, в которой работает минимум 20 рабочих или 10 служащих [3]), или предприятия или конторы, организованных после 1 августа 1914 г., или значительно расширенных с тех пор. Отсюда из'яты публично-правовые предприятия, на кото-

---

[1]) Это обжалование может быть возбуждено «заинтересованными сторонами», т.-е. нанимателем и трудящимся так же, как и союзами тех и других. Стр. Syrup-Billerbeck, Anm. 6 zu § 16.

[2]) Syrup-Billerbeck, Anm. 9 zu § 16.

[3]) Этот второй случай предусмотрен впервые постановлением от 3/IX—19 г., до него обязанность принудительного предоставления работы ограничивалась лишь предпринимателями тех предприятий, которые работали на военные нужды.

рые таким образом не может быть распространена обязанность принудительного предоставления работы, и затем те наниматели, которые добровольно и без значительного расширения своего предприятия пополнили имевшийся у них до 1/IX—19 г. состав трудящихся на 5% трудящимися, принадлежащими к указанным категориям.

2. Предприятие, на которое распространяется обязанность принудительного предоставления, должно быть такого рода, чтобы, благодаря его характеру, прием новых трудящихся был возможен или без всяких затруднений, или путем «раздвигания» работы. Только в этих случаях допустимо возложение обязанности принудительного предоставления работы.

3. Обязанность принудительного предоставления работы может быть возложена, по отношению не ко всякому трудящемуся, но лишь по отношению к известным категориям трудящихся, а именно: участникам войны, интернированным германским подданным и германским подданным, жившим за границей или изгнанным из сданных или оккупированных областей, возвращение в которые им запрещено иностранной властью.

III. Содержание обязанности принудительного предоставления работы заключается в обязательстве нанимателя принять в свое предприятие известное число лиц вышеуказанных категорий, предоставить им работу, выплачивать вознаграждение и держать их известное время (§§ 18, 19). Обязанность эта ограничивается числом имеющих быть вновь принятыми лиц, в то время как самый выбор их предоставлен нанимателю: выбор этот должен быть произведен лишь из одной из трех категорий, для которых вообще создана обязанность принудительного предоставления работы (участники войны, интернированные, изгнанники). Наниматель может выбрать из них тех лиц, которые по своей подготовке, доверию нанимателя к ним, своему физическому состоянию являются наиболее годными для данного предприятия.

А. Прием сводится к заключению трудового договора и фактическому зачислению в число трудящихся данного предприятия.

В. Предоставление работы должно произ-

водиться соответствующим образом, т.-е. трудящемуся должна быть поручена работа, к которой он по справедливости может считаться способным.

C. Заработная плата или содержание должны соответствовать ставкам трудящихся предприятия или конторы при прочих равных условиях.

D. Увольнение принудительно принятых лиц может последовать не ранее, как по истечении указанного в сообщении срока [1]). До этого наниматели обязаны не увольнять принудительно принятых ими лиц. По истечении указанного срока увольнение допустимо и в том случае, если бы оно даже в это время не могло иметь места согласно общим правилам. В этом случае срок предупреждения об увольнении определяется в 1 месяц.

IV. Осуществление обязанности принудительного предоставления работы санкционировано угрозой наказания, в то время как отдельный трудящийся не имеет никаких притязаний по отношению к нанимателю (§ 20).

В случае, если наниматель уклоняется от обязанности принудительного предоставления работы «преступным образом» [2]), то председатель комиссии по демобилизации может войти с заявлением в примирительную камеру о наложении на него штрафа в размере до 10.000 марок за каждого непринятого трудящегося [3]).

§ 17.

Обязанность предоставления работы тяжело-увечным.

Обязанность предоставления работы тяжело-увечным является в отношении нанимателей наиболее суровым мероприятием из всех имеющих своей целью создание спроса. Здесь наниматели вынуждаются не к приему изве-

---

[1]) Срок этот может длиться максимум 3 месяца. Ср. выше.

[2]) Что под этим подразумевается—неясно. Видимо, одновременно с прямым отказом в приеме здесь подразумевается и злостное поведение нанимателя, которое делает прием фактически невозможным. Ср. Syrup-Billerbeck, Anm. 3 zu § 19.

[3]) Наложение штрафа об'является комиссаром по демобилизации подлежащим исполнению и взыскивается в том же порядке, что и общинные налоги. Штраф должен быть внесен центральной организации по обеспечению инвалидов войны и употреблен ею в интересах трудящихся, изувеченных на войне (§ 20 разд. 2). Ср. ниже.

стного числа лиц в свои предприятия, выбор которых предоставлен их усмотрению, но к приему отдельных определенных лиц, назначаемых им специально для этого. К этому присоединяется еще то, что работа этих лиц, вследствие уменьшения их трудоспособности не отвечает расходам, затрачиваемым на оплату их работы, т.-е. наниматель принуждается производить издержки не в интересах предприятия, но в общих интересах. При возложении этих издержек на нанимателей факт эксплоатации предприятия служит лишь внешним поводом, но не внутренним основанием для выполнения нанимателями обязанностей, лежащих не в интересах предприятия, но в интересах человечества [1]).

Вследствие этого обязанность нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным в хозяйственном отношении стоит на самой границе трудового права в узком смысле и приближается к правовой категории публично-правовых обязанностей, которые существуют в области налогового права, в особенности промыслового налогового права. По своей юридической форме эта новая обязанность приноровлена к условиям предприятия, обеспечению нанимателем работой известных групп трудящихся и распределению рабочей силы и поэтому с точки зрения энциклопедии права должна быть отнесена к трудовому праву, как его составная часть.

Обязанность нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным была введена постановлением от 9/I—19 г. (И. В. Уз. с. 28). Это постановление было изменено дальнейшими постановлениями от 1/II—19 г. (И. В. Уз. с. 132), 11/III (И. В. Уз. с. 301), 10/IV (И. В. Уз. с. 389), 14/VI (И. В. Уз. с. 581), 11/VIII (И. В. Уз. с. 1382) и 24/IX—20 г. (И. В. Уз. с. 1720) [2]). Это регулирование, которое перво-

---

[1]) Согласно текста закона это не должно иметь места; формально, за исключением случая, указанного в § 13 разд. 2 ст. 2, нанимателю предоставлено право выбора между тяжело-увечными, и оплата их измеряется их трудоспособностью. Фактически во многих случаях и кроме указанного в §13 разд. 2 ст. 2 не существует вовсе возможности выбора, и заработная плата превышает результаты выполняемой тяжело-увечными работы.

[2]) Комментарии к двум первым постановлениям Boywidt (Verlag Carl Heymann, 1919). Ср. затем Gassner, Kriegsbeschädigtenfürsorge 3, S. 120 ff., Konrad—там же S. 128 ff., Weigert—там же S. 305 ff., Horion, Soz. Praxis, 28. S. 136 u, 155 Flatow, Jur. Woch. 19,S. 76, Günther, Gew. u. Kaufm. Ger. 24, S.1 28, v. Schulz там же S. 201, Weigert, Arbeitsnachweis 6, S. 221.

начально должно было действовать лишь во время хозяйственной демобилизации, согласно ст. III постановления от 11/VIII—19 г., было об'явлено действительным до вступления в силу закона о предоставлении работы тяжелоувечным. Этот закон был издан и датирован 6/IV—20 г. [1]) (И. В. Уз. с. 458) и служит общей правовой основой для этой проблемы, в то время как прежние постановления [2]), согласно § 22, все были отменены [3]) [4]).

I. По своей правовой природе обязанность нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным имеет двоякий смысл, она ставит рядом две различные группы обязанностей, резко разнящиеся друг от друга по своей правовой природе, но частью совпадающие по своему содержанию.

На нанимателей возлагается, во-первых, ряд публично-правовых обязанностей в отношении предоставления работы тяжело-увечным. Обязанности эти существуют по отношению к государству, санкционированы принуждением и наказанием и за исполнением их наблюдают поэтому государственные органы [5]). Возложение такого рода обязанностей оправдывается тем, что в выполнении их заинтересован весь народ.

Часть этих обязанностей все же должна быть отнесена к отношению, возникающему между нанимателем и имеющими быть принятыми или уже принятыми тяжело-увечными. Эти последние лично и непосредственно заинтересованы в выполнении нанимателем его обязанностей. В такой мере

---

[1]) Проект и об'яснительная записка: Drucksache der Nationalverzammlung № 1750; Komissionsbericht: Drucksache № 2422. В противовес проекту комиссии в первую очередь уничтожены профессиональные кассы, являющиеся органами обеспечения для пострадавших от несчастных случаев, и вместо этого обеспечение и этих последних передано главному органу по обеспечению.

[2]) Согласно прежних постановлений, все предприятия были обязаны первоначально на 100 рабочих,—сельско-хозяйственные предприятия на 50 рабочих—принять одного тяжело-увечного; согласно постановления от 24/IX—19 г., на 25—50 рабочих одного и на каждых дальнейших 50 рабочих еще одного тяжело-увечного. Кроме того для увольнения тяжело-увечного был предусмотрен гарантированный срок, который все удлинялся, в то время как, согласно постановления от 11/VIII—19 г., действительность увольнения была поставлена в зависимость от согласия главной организации по обеспечению.

[3]) Разбор проекта у Weigert в Zeitschr. Kriegsbeschädigtenfürsorge 4, S. 85.

[4]) Закон этот распространяется на 1/2 миллиона участников войны и 1/4 миллиона пострадавших от несчастных случаев. Komm. Ber. S. 2. Ср. также Komm. Ber. S. 9, по последнему источнику—числа меньше.

[5]) В качестве таковых функционируют и главные органы по обеспечению и представитель тяжело-увечных, согласно § 13. Относительно последнего ср. ниже.

существует поэтому на-ряду с публично-правовой обязанностью нанимателя по охране труда, по содержанию своему совпадающая с ней частно-правовая обязанность нанимателя по отношению к тяжело-увечному. К выполнению последней тяжело-увечный может принудить нанимателя в особо узаконенном судебном порядке [1] [2].

С другой стороны, не существует никакого самостоятельного права тяжело-увечного по отношению к государству о предоставлении ему места, на подобие притязания военных на обеспечение. Поскольку вообще может итти речь об обязанности государства по предоставлению работы, она лежит в пределах общих обязанностей государства, формулированных в ст. 163 разд. 2 имперской конституции, как обязанности государства по предоставлению работы всем гражданам. На этом нельзя основывать обязанности государства по отношению к отдельному индивиду о предоставлении ему места, так же мало по отношению к тяжело-увечному, как и по отношению к другому лицу.

II. Условием возникновения обязанности нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным, является наличие определенной квалификации со стороны нанимателя, затем наличие тяжело-увечных и, наконец, существование известных обстоятельств, при которых возникает такого рода обязанность.

А. Нанимателями, которым может быть вме-

---

[1]) О других аналогичных случаях возникновения двух видов обязанностей одинакового содержания в трудовом праве ср. Kaskel, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes, S 14/15.

[2]) Так как совет предприятия и в особенности представитель тяжело-увечных, согласно §§ 11 и 13, должны следить за выполнением нанимателем своих обязанностей в отношении тяжело-увечных, а представитель может даже самостоятельно предъявить притязание к нему, то можно было бы предположить, что существует еще третья, аналогичная по своему содержанию публично-правовой обязанности по охране труда, обязанность нанимателя по отношению к совокупности трудящихся его предприятия (ср. ниже). Но подобного рода конструкция представляется мне излишней и ведущей к заблуждениям. Совет предприятия и представитель тяжело-увечных в притязаниях своих основываются не на своих собственных правах, но на правах государства, и представительство это прямо перенесено на них государством, согласно § 11 и даже вменено им в обязанность. Совет предприятия и представитель тяжело-увечных действуют поэтому в этих пределах в качестве государственных органов, наблюдающих за выполнением публично-правовых обязанностей нанимателя но не как органы трудящихся данного предприятия, по отношению к которым имеет место третья обязанность нанимателя, возлагаемая на него на-ряду с обязанностями по отношению к государству или тяжело-увечным.

нена такого рода обязанность, являются все частные и публично-правовые предприниматели, независимо от рода деятельности предприятия и личности предпринимателя, поскольку они вообще в качестве нанимателей располагают местами, независимо от того, свободны или заняты эти места. Местом считается в противоположность всему остальному трудовому праву также место чиновника всякого рода (§ 2). Исключение отсюда составляют лишь лица, имеющие домашнюю прислугу, в отношении этой последней [1]); места домашней прислуги поэтому не могут быть отнесены сюда. Затем отдельные наниматели могут быть вполне или частью освобождены главным органом по обеспечению инвалидов войны или органом обеспечения жертв войны [2]) от обязанности предоставления работы тяжело-увечным, если это вызывается обстоятельствами дела в данном конкретном случае, например, при требовании определенной профессиональной подготовки и знаний у всех работающих, которых нельзя предположить у тяжело-увечных (§ 5, разд. 3, ст. 1).

В. Тяжело-увечными, для которых и является льготой излагаемая нами обязанность, будут не все лица, которые вообще потерпели тяжелое увечье, но лишь те, которые получают на основании своего увечья пенсию определенного размера, в качестве пособия, согласно законам об обеспечении инвалидов войны и увечных от несчастных случаев. Тяжело-увечными по смыслу закона считаются лица, получающие пенсию для инвалидов войны, затем известные категории пенсионеров, получивших увечье от несчастного случая, и, наконец, лица, уравненные с ними в правах законом или приказом главного органа по обеспечению (§§ 3, 16, 17). В виде исключения тяжело-увечный может быть временно лишен своего привилегированного положения, даже при наличии всех этих условий, на основании соответствующего заключения (§ 15).

---

[1]) Это, правда, нигде прямо не указано в законе, но может быть выведено из § 11 разд. 1, затем по аналогии приводит к тому же заключению рассмотрение всех других положений трудового права и, наконец, это же вытекает из самой природы трудового отношения домашней прислуги, которое предполагает более тесное личное доверие, вследствие связанного с этим отношением приема в дом, что не может быть достигнуто при принудительном приеме.

[2]) Относительно этих ср. постановление от 8/II—19 г. (И. В. Уз. с. 182).

1. Военными пенсионерами будут лица, которые на основании законов об обеспечении получают пенсию в качестве инвалидов войны. Они считаются тяжело-увечными не при всяких обстоятельствах, но лишь при получении ими пособия на определенном основании и определенного размера.

a) Основанием, по которому они получают пенсию, должно быть увечье, полученное при несении службы. Если они получают пенсию по другому основанию, в особенности за выслугой лет, то они не могут быть отнесены сюда. Идет ли речь об увечьях, полученных непосредственно на войне или при исполнении служебных обязанностей,—это не имеет значения.

b) Размер пенсии должен равняться минимум 50% полной пенсии, но достаточно, если инвалидная пенсия, исчисленная в процентах вместе с пенсией за увечье, полученное от несчастного случая, составляют 50% полной пенсии.

2. Пенсионерами-увечными от несчастных случаев будут лица, получающие пенсию за полученное ими увечье от несчастного случая. Они также считаются тяжело-увечными не при всяких обстоятельствах, но лишь в случае получения ими пенсии на определенном основании и в определенном размере.

a) Основание выплаты пенсии за увечье, полученное от несчастного случая, поставлено в зависимость от наличия определенных условий, так что пенсия, выплачиваемая частным лицом или страховым обществом, не является достаточным основанием. Пенсия должна выплачиваться или согласно предписаний имперского закона о страховании от несчастных случаев (И. П. С. Книга 3), или соответствующих областных предписаний, или, согласно предписаний закона об обеспечении пострадавших от несчастных случаев от 18/VI — 1901 г. (И. В. Уз. с. 211), т.-е. пенсия должна выплачиваться по перечисленным там определенным основаниям, обязывающим к таковой уплате (случаи выплаты страхового пособия).

b) Размер пенсии за полученное от несчастного случая увечье должен достигать минимум 50% полной пенсии или утраты трудоспособности минимум на 50%; но

получение нескольких пенсий, из которых каждая менее 50%, приравнено к получению одной пенсии в 50%, когда общая сумма всех отдельных пенсий, исчисленная в процентах, составляет минимум 50%.

3. К военным пенсионерам и пенсионерам-увечникам от несчастных случаев приравнены в качестве тяжело-увечных известные лица. Это приравнение имеет место частью на основании закона, частью лишь на основании особого приказа главного органа по обеспечению.

a) В силу закона приравнены, до пересмотра права на обеспечение, лица, на которых распространяется прежний закон об офицерских пенсиях от 31/V—1906 г. (офицеры, санитарные чины, военные чиновники), трудоспособность которых, вследствие понесенного на службе увечья, утрачена минимум на 50%; правильность этого должна быть установлена главным органом по обеспечению. Приравнены также перечисленные в § 35 того же закона лица, использованные в качестве военных чиновников, или принятые по частному договору найма, которые получают пенсию, вследствие полученного ими на военной службе увечья, на основании утраты ими трудоспособности минимум на 50% (§ 17).

b) Приказом главного органа по обеспечению к тяжело-увечным могут быть приравнены и другие строго-определенные лица.

α) Это имеет место в отношении тех инвалидов войны, пенсия которым еще не установлена, когда несомненно, что утрата ими трудоспособности будет определена минимум в 50%. Эта возможность ограничена таким образом инвалидами войны, т.-е. теми лицами, которые получают пенсию инвалидов войны, на основании увечья или ранения, понесенных на войне, в то время как такое право не распространяется на других тяжело-увечных. Такого рода приравнение допустимо до окончательного установления пенсии (§ 16.)

β) Главный орган по обеспечению имеет затем также право приравнивать в порядке исключения к тяжело-увечным и других лиц, утративших трудоспособность, которые не являются тяжело-увечными, например, инвалидов труда. Но это может иметь место лишь поскольку это служит для

избежания несправедливой жестокости в каждом отдельном случае [1]). Действие такого рода приравнения заключается в том, что наниматели, при приеме таких приравненных к тяжело-увечным лиц, исполняют свою обязанность по предоставлению работы тяжело-увечным так, как если бы они предоставляли работу действительно тяжело-увечным (§ 7).

γ) Главный орган по обеспечению может, наконец, приравнять тех инвалидов войны и увечных от несчастных случаев, которые получают пенсию в размере не 50%, но минимум $33^1/_3$%, в виде исключения к тяжело-увечным; но лишь в том случае, если они без этой помощи и вследствие своего увечья не могут найти себе места (§ 7, ст. 2).

4. Л и ш е н и е тяжело-увечного его привилегированного положения, несмотря на наличие квалификации воненого пенсионера, увечного от несчастного случая, или приравненного к ним лица, возможно при определенных условиях, в определенной форме и на определенный срок (§ 15).

a) У с л о в и е, при котором может быть произведено такого рода лишение, имеется налицо, когда тяжело-увечный прямо отказывается от места без законного к тому основания [2]), или по вступлению уходит, или, если своим поведением он злостно препятствует проведению в жизнь закона о тяжело-увечных [3]).

b) Принятой ф о р м о й для лишения тяжело-увечного предоставленных ему льгот, является заключение совещания при главном органе по обеспечению, в округе которого находится место жительства увечного. Такого рода заключение требует $^2/_3$ голосов. До вынесения заключения увечный должен быть выслушан. Содержание заключения сводится к лишению тяжело-увечного льгот, предоставленных ему законом, в течение строго определенного

---

[1]) Из мотивировки явствует, что здесь прежде всего имели в виду слепых мирного времени, которые не должны опять потерять свое место в хозяйственной жизни.

[2]) Это имеет место и в тех случаях, когда согласно врачебного осмотра он признается способным к занятию места, но сам настаивает на собственной непригодности. Тогда он по крайней мере должен попробовать приступить к работе, и дальнейшее зависит от того, вызовет ли это ухудшение его здоровья, и какой приговор будет вынесен нанимателем и его товарищами-рабочими о его пригодности для данной работы.

[3]) Например, в случае симуляции.

времени. Такого рода заключение должно быть сообщено увечному; форма сообщения не предусмотрена, так что достаточно и устного сообщения. Обжалованию заключение не подлежит [1]), заключение не обладает правовой силой и может быть поэтому опять отменено тем органом, который его вынес.

c) Срок, в течение которого может иметь место такого рода лишение, исчисляется максимум в 3 месяца и начинает течь со дня вынесения заключения.

d) Действие такого рода заключения сводится, с одной стороны, к потере тяжело-увечным прав, предоставленных ему на основании этого его качества по отношению к нанимателю, на время указанного в заключении срока, с другой же стороны, к тому факту, что наниматель предоставлением работы такого рода лицам не выполняет своей особой обязанности в отношении предоставления работы тяжело-увечным.

C. Обстоятельствами, при которых для нанимателей возникает обязанность по предоставлению работы тяжело-увечным, будут или наличие пригодного для замещения тяжело-увечным свободного места (§ 1), или административное распоряжение, на основании которого тяжело-увечным должны быть предоставлены известные категории мест, независимо от их числа, или наоборот, известное число мест, независимо от рода работы, или, наконец, отдельные определенные места (§§ 4 и 5).

1. Обязанность предоставления работы существует неизменно и без исключения в отношении любого места в случае наличия определенно-годного тяжело-увечного для замещения такового (так называемая «подвижная система») (§ 1).

a) В этом случае обязанность предоставления работы базируется непосредственно на законе и не требуется особого административного распоряжения.

b) Однако наниматель не должен, в случае отсутствия такого рода распоряжения, сам искать пригодных для него тяжело-увечных, обязанность возникает лишь тогда, когда имеются один или несколько тяжело-увечных, уже

---

[1]) § 15 не указан в § 19.

претендовавших на это место, и наниматель знает об этом.

c) Но и в таком случае обязанность предоставления работы имеет место лишь, когда тяжело-увечный действительно пригоден для освободившегося места. Эта пригодность должна соответствовать среднему уровню работы, которая должна быть выполняема на этом месте. Работы, выходящей за этот средний уровень, наниматель не может требовать; даже в том случае, если имеется претендент, который удовлетворял бы этим требованиям, он должен предпочесть годного тяжело-увечного всякому другому годному претенденту [1]).

2. Обязанность предоставления работы тяжело-увечным возникает затем в отношении отдельных, по числу или роду работы определяемых мест, на основании особого административного распоряжения. К изданию таких распоряжений управомочены известные органы власти в определенном об'еме.

a) Органы власти, управомоченные к изданию такого рода распоряжений, различны, в зависимости от того, идет ли речь о местах в публично-правовых предприятиях или у частных нанимателей.

α) В отношении мест в публичных предприятиях как империи, так и отдельных областей компетентным является имперский министр труда с согласия союзного совета (§ 4).

β) В отношении мест на службе у частных нанимателей, компетенция принадлежит целиком имперскому министру труда, поскольку же речь идет об отдельных определенных местах, компетентным является главный орган по обеспечению [2]) (§ 5).

b) В отношении об'ема распространения административного распоряжения о предоставлении работы тяжело-увечным возможны три различных случая:

---

[1]) При споре о пригодности должно быть поступлено согласно изложенного выше порядка.

[2]) Имперский министр труда должен до издания такого рода распоряжения выслушать выборных представителей от нанимателей и трудящихся, принадлежащих к соответствующим отраслям народного хозяйства (§ 5, разд. 4); главный орган по обеспечению должен выслушать отдельно нанимателя и представителя трудящихся (§ 5, разд. 3, ст. 2).

α) Распоряжение может сводиться к тому, чтобы *известные категории* мест замещались тяжело-увечными («инвалидные места»). В таких случаях решающими являются род и предмет занятия в пределах известных профессий или специальностей, в то время как число мест, падающее в таком случае на каждое отдельное предприятие, не имеет значения.

β) Распоряжение может затем сводиться к тому, чтобы *определенный процент* всех вообще имеющихся в предприятии мест замещался бы тяжело-увечными (так-наз. «неподвижная система»). В таком случае решающим является число имеющихся в каждом отдельном предприятии мест, независимо от рода и предмета занятия, выполняемого на этом месте. Но такого рода распоряжение может также распространяться только на известные группы профессий, или же, наоборот, известные группы профессий могут быть исключены или различным образом оговорены [1]).

γ) Распоряжение может, наконец, сводиться к тому, что *отдельные определенные места*, которые представляются наиболее пригодными для тяжело-увечных, должны быть сохранены для них. В таком случае как число, так и род мест, замещаемых тяжело-увечными, строго определены.

III. *Содержание* обязанности нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным может быть сведено к шести моментам: к обязанности нанимателя уведомлять о свободных местах, к воспрещению замещать эти места, к даче сведений о положении дела в данном предприятии, к приему, предоставлению работы и выплате вознаграждения тяжело-увечным, к дальнейшему предоставлению им работы и особой охране труда тяжело-увечных.

А. *Обязанность уведомления о свободных местах* является необходимой предпосылкой обязанности предоставления работы в узком смысле и делает возможным ее выполнение, выявляя наличный спрос на работу тяжело-увечных. Она аналогична поэтому изложенной в § 11 общей обязанности нанимателя по уве-

[1]) В сезонных предприятиях на время, когда повышается спрос на трудящихся, часть мест, представляемая тяжело-увечным, исчисляется сообразно общему повышению числа мест.

домлению, выходя за ее пределы в двух направлениях. Как и обязанность уведомления о свободных местах в сельско-хозяйственных предприятиях, она, во-первых, возникает в отношении каждого отдельного свободного места, а не только при одновременном спросе на 5 рабочих и затем для возникновения ее достаточно уже наличия свободного места и не требуется замещения его (§ 6, ст. 1).

1. Обязанность уведомления возникает на основании того факта, что освобождается определенное место или место определенной категории, которые должны быть замещены частным нанимателем или публичным предприятием тяжело-увечными, согласно административному распоряжению.

2. Обязанность уведомления заключается в обязательстве нанимателя сообщить об этом факте в течение 3 дней с момента его наступления.

3. Уведомляемым органом является главный орган по обеспечению.

В. Обязанность не замещать вновь освободившиеся места служит дополнением обязанности уведомления и аналогична по своей правовой природе воспрещению предоставлять сельско-хозяйственным рабочим работу в промышленных предприятиях. Обязанность эта сводится к фактическому сохранению за тяжело-увечными предназначенных для них мест (§ 6, ст. 2—3).

1. Обязанность эта непосредственно связана с обязанностью уведомления, она возникает поэтому одновременно с фактом уведомления.

2. Она сводится к обязательству нанимателя не замещать об'явленного свободным места, пока главный орган по обеспечению не назначит годного тяжело-увечного для замещения этого места.

3. Обязанность эта ограничена сроком: она действительна максимум в течение 6 дней после уведомления. Если до этого времени не будет назначен пригодный тяжело-увечный, то она отпадает, и наниматель получает полную свободу в отношении замещения данного места.

4. В порядке исключения обязанность эта вообще не

возникает, поскольку в интересах предприятия замещение не может быть отложено [1]).

C. Обязанность по даче сведений также служит дополнением обязанности уведомления. Она является, как и та, необходимым условием для выявления имеющегося на тяжело-увечных спроса и дает затем возможность проверить полноту и верность даваемых сведений (§ 9, разд. 1).

1. Обязанность эта возникает, когда поступает требование на сообщение сведений. Без особого запроса наниматель не обязан давать сведения.

2. Обязанность по даче сведений сводится к обязательству, во-первых, давать правдивые сведения на определенные предложенные вопросы и затем допускать к осмотру своих предприятий.

3. Об'ем обязанности по даче сведений ограничивается кругом вопросов, касающихся интересов тяжело-увечных [2]).

4. Обязанность эта существует по отношению к главному органу по обеспечению. Работающие в этом органе чиновники под угрозой наказания обязаны сохранять в тайне положение дела и производства, которое им стало известно вследствие получения этих сведений.

D. Обязанность приема, предоставления работы и выплаты вознаграждения аналогична по существу своему тем же обязанностям в отношении участников войны.

1. Обязанность приема является главной обязанностью нанимателей в отношении предоставления работы тяжело-увечным.

a) Обязанность возникает в момент заявления пригодным тяжело-увечным претензии на свободное место, в особенности на оставленные за тяжело-увечными (резервированные) места.

Непригодных для предприятия претендентов наниматель

---

[1]) Кто компетентен решать этот вопрос,—не указано: мне представляется, что компетентными в этом отношении являются уведомляемые органы, против заключения которых (ср. ниже) может быть в судебном порядке возбужден процесс перед примирительной камерой.

[2]) Относительно допустимости обжалования имперскому министру труда, согласно § 19, ср. ниже.

не обязан принимать ни на обычные ни на резервированные места, при чем пригодность распространяется как на физическую приспособленность, так и на приличное поведение по отношению к нанимателю [1]). Но при приеме на резервированные места, наниматель не может пред'являть тех же требований в отношении физической пригодности, как по отношению к нормальным претендентам, и может требовать максимум соответствующего данному месту среднего уровня работы.

При замещении мест чиновников существуют особые предписания относительно подготовки, очередности, срока ожидания, повышения и перемещения. Эти предписания должны соблюдаться и по отношению к тяжело-увечным но в измененном виде так, чтобы облегчить прием тяжело-увечных (§ 2, ст. 2).

b) Обязанность приема сводится к обязательству заключения трудового договора и фактическому зачислению тяжело-увечного в число трудящихся данного предприятия.

Сельско-хозяйственные предприниматели, поскольку в их предприятии должно быть предоставлено тяжело-увечным, не одно определенное место, но известная часть имеющихся мест, могут вместо этого уступить тяжело-увечным в собственность или аренду участок земли для поселения, который давал бы им и их семье достаточное пропитание [2]). Этим предприниматели освобождаются от обязанности приема в отношении именно того числа тяжело-увечных, которых они поселили, так что поселение тяжело-увечного соответствует его приему (§ 8).

2. Обязанность предоставления работы зависит, в случае, если резервировано определенное место, от его характера, в противном случае тяжело-увечному должна быть предоставлена продуктивная работа, которая соответствовала бы в некоторой степени его подготовке и степени трудоспособности [3]).

3. Размер вознаграждения, который должен выплачиваться нанимателем, измеряется уровнем трудоспо-

---

[1]) Ср. Boywidt, Anm. 3 zu § 6.

[2]) На это не может быть пред'явлено правовое притязание, скорее мы имеем тут в виде facultas alternativa право сельско-хозяйственных предпринимателей заменить прием и предоставление работы поселением.

[3]) Boywidt, Anm. 11 zu § 1.

собности тяжело-увечного (§ 13, разд. 2, ст. 4). Размер его пенсии должен служить в этом отношении дополнением, так чтобы ему минимально выплачивалась та часть заработной платы вполне трудоспособного рабочего, которая соответствует уровню его трудоспособности, определяемому, согласно установленной степени его инвалидности [1]). Если же его трудоспособность может быть оценена выше, то и ставка должна быть соответственно увеличена.

Е. Обязанность нанимателя по дальнейшему предоставлению работы соответствует отмеченной нами той же обязанности по отношению к другим трудящимся. Она заключается в установлении более длительного срока предупреждения об увольнении для тяжело-увечных, связанного с обязанностью уведомлять о происшедшем увольнении заинтересованные в этом ведомственные органы, так же как и в недопустимости расторжения договора в течение определенного времени.

1. В принципе допустимо расторжение договора как со стороны нанимателя, так и со стороны тяжело-увечного. Однако, если наниматель хочет расторгнуть договор, то срок предупреждения об увольнении определяется в 4 недели, если согласно закона или договора не установлен более длительный срок. Об увольнении должно быть сообщено главному органу по обеспечению, и срок увольнения начинает течь лишь с того дня, когда отослано такое уведомление.

Исключение из этого правила о четырехнедельном сроке предупреждения имеет место в том случае, если тяжело-увечный был принят лишь на временную подсобную работу, или на испытание, и работа его фактически не продолжалась еще 4 недель, а также в случае наличия серьезного основания, которое по закону дает право на досрочное увольнение (§ 12).

Если тяжело-увечный лишается этой своей квалификации, скажем, путем понижения пенсии ниже 50% полной пенсии, то обязанность дальнейшего предоставления работы

[1]) Это имеет место, как мне кажется, и в тех случаях, когда в действительности продуктивность работы не соответствует данному положению. Тогда остается лишь возбудить притязание о повышении пенсии, на что должен был бы быть управомочен орган по обеспечению инвалидов войны в случае соответствующего заявления нанимателя.

отпадает, и увольнение происходит согласно общих правил [1]).

2. Запрещение увольнения, т.-е. обязательство не увольнять ни в каком случае, предусмотрено лишь на переходное время. В течение 6 месяцев по вступлении в силу закона, это значит до 22/X—20 г., допустимо увольнение лишь с согласия главного органа по обеспечению. Но это согласие должно быть дано, если тяжело-увечному гарантировано другое подходящее место.

И здесь имеются исключения в случае временного приема или приема, носящего вспомогательный характер, или наличия права к досрочному увольнению (§ 18) [2]).

F. Наконец, нанимателю вменена еще одна особая обязанность по охране труда в отношении тяжелоувечных (§ 9, разд. 2). Поскольку это необходимо для того, чтобы обеспечить возможность постоянной работы тяжелоувечным, наниматель обязан по требованию главного органа по обеспечению так обставить и поддерживать место работы, оборудование, машины и инструменты и так организовать производство, чтобы в предприятии могла бы быть предоставлена работа возможно большему числу тяжело-увечных. Этим на нанимателя возлагается выходящая за пределы § 120a-e Пром.У. и аналогичная предписанию § 120 с Пром. У. о подростках, повышенная обязанность по охране труда в отношении рода работы и избежания опасностей производства, которая является следствием предоставления работы тяжело-увечным. Но обязанность эта не может быть возложена на нанимателя в случае, если бы выполнение ее серьезно повредило производству и было бы сопряжено с несоразмерными расходами, или поскольку государственные или профсоюзные правила охраны труда ей противоречат [3]).

---

[1]) По мнению Boywidt (Anm 7 zu § 5) на практике во избежание волнений, улучшение только минимум на 15% считается достаточным для увольнения.

[2]) Дальнейшее исключение имеет место, согласно 18, разд. 2, в случае, когда наниматель при вступлении в силу закона предоставил работу больше чем шести тяжелоувечным на каждые 100 рабочих предприятия. Увольнение может тогда последовать лишь «с ведения», но не с согласия главного органа по обеспечению, но может быть произведено только постепенно, так чтобы ежемесячно увольнялось не более четверти тяжело-увечных, из числа превышающего 6% общего числа рабочих.

[3]) В противном случае наниматель имеет право обжалования имперскому министру труда (§ 19).

IV. Осуществление обязанности нанимателя по предоставлению работы тяжело-увечным нормируется §§ 10, 11, 13, 14 и 19. Нормирование это крайне неясно формулировано.

Согласно этой формулировке нужно различать осуществление обязанности предоставления работы тяжело-увечным в административном порядке, разрешение конфликтов, возникающих на почве этой обязанности, и принудительное осуществление ее путем наложения наказания.

А. Осуществление в административном порядке является главным средством для осуществления вообще обязанности предоставления работы.

1. Осуществление это сводится, во-первых, к решению вопроса, какой именно наниматель обязан предоставлять работу тяжело-увечным, или же к возложению на нанимателя этой обязанности путем издания соответствующего распоряжения, затем к облегчению выполнения обязанности путем указания пригодных для этого тяжело-увечных и надзору за фактическим осуществлением нанимателем этой обязанности и, наконец, к инициативе в принятии необходимых мер (возбуждение процесса, наложение наказания) в случае неисполнения или отказа от исполнения.

2. Уполномоченными на это органами одновременно являются главный орган по обеспечению, представители нанимателей и трудящихся, инспектора труда, органы служебного надзора публичных предприятий и рабочее представительство отдельного предприятия (совет предприятия и староста предприятия). Вместо этих последних в предприятиях, где заняты минимум 100 рабочих, совет предприятия по выслушании тяжело-увечных трудящихся назначает особого представителя от них, который по возможности сам должен быть тяжело-увечным. Совместно с этим последним лицо, специально уполномоченное на это нанимателем, должно защищать интересы тяжело-увечных; наниматель извещает о назначении этих лиц главный орган по обеспечению, который по всем вопросам, связанным с тяжело-увечными, обращается к ним, как к представителям предприятия.

Поскольку речь идет о применении закона о тяжело-увечных, главный орган по обеспечению, согласно деталь-

ного предписания имперского министра труда, реконструирован таким образом, что профсоюзные представительства имперского органа по страхованию от несчастных случаев, государтсвенные посреднические органы и союзы увечных от несчастных случаев входят с правом решающего голоса в совещание, состоящее при главном органе по обеспечению.

3. Компетенция поделена между всеми этими органами так, что прием и предоставление работы тяжелоувечным в принципе подлежат ведению главного органа по обеспечению. Но он должен при этом действовать совместно с представительством нанимателей и трудящихся, органами инспекции труда и органами посредническими, хотя при этом не предусмотрено, кто же решает, если все они не приходят к соглашению [1]).

В отношении чиновников публично-правовых учреждений осуществление обязанности предоставления работы возложено на представителей служебного надзора, при чем действовать они должны «совместно с главным органом по обеспечению». Здесь, однако, на случай разногласий предусмотрено решение высшей инстанции, а именно в отношении мест на службе у империи—имперского правительства, в остальных случаях —областной центральной власти.

4. В принципе распоряжения главного органа по обеспечению не подлежат обжалованию в административном порядке. Лишь распоряжение о сохранении определенных мест для тяжело-увечных, требование сведений или осмотра предприятия и возложение известных обязанностей в отношении охраны труда могут быть обжалованы нанимателем имперскому министру труда, решение которого является окончательным.

В. Судебное производство предусмотрено § 13 для «конфликтов, вытекающих из обязательств по этому закону», т.-е. в отношении существования, содержания и об'ема обязанности предоставления работы тяжелоувечным.

1. Компетентной [2]) в отношении решения подобного рода споров является примирительная камера. В рас-

---

[1]) В отношении чиновников остается в таком случае прибегнуть к обжалованию в порядке служебного надзора.

[2]) Юридически речь здесь идет не о компетенции, а о подсудности.

смотрении дела должен участвовать нейтральный председатель и тяжело-увечный, не являющийся постоянным представителем трудящихся данного предприятия. Для этого совещание при главном органе по обеспечению может вручить примирительным камерам своего округа кандидатский список, составленный из тяжело-увечных трудящихся.

2. Сторонами процесса являются, с одной стороны, наниматель, с другой—или тяжело-увечный, или орган, управомоченный следить за закономерным осуществлением обязанности предоставления работы тяжело-увечным (главный орган по обеспечению, совет предприятия, доверенный трудящихся). Если первоначально стороной является лишь тяжело-увечный, главный орган по обеспечению может, несмотря на это, присоединиться к процессу и вести его в качестве самостоятельной стороны.

3. Порядок производства — обычный порядок примирительного разбирательства. Но решение всегда может быть об'явлено обязательным. Это об'явление производится высшей административной властью, если в процессе принимает участие лишь частный предприниматель; если решение направлено против администрации публично-правовых учреждений, и та ему не подчиняется,—то через посредство имперских властей, тем имперским министерством, которому подведомственны данные учреждения, в остальных случаях—областной центральной властью.

4. Если решение требует приема тяжело-увечных, то, по заявлению главного органа по обеспечению, тут же могут быть поименно перечислены имеющие быть принятыми тяжело-увечные. В таком случае трудовой договор между нанимателем и тяжело-увечным считается заключенным на основе положений решения, а поскольку последнее не предусматривает его содержания,—согласно трудовым договорам трудящихся той же категории, при чем вознаграждение устанавливается соразмерно трудоспособности тяжело-увечного.

5. Взаимоотношения между судебным производством и осуществлением обязанности предоставления работы в административном порядке могут быть формулированы следующим образом: возбуждение процесса до-

пустимо во всех тех случаях, когда речь идет о существовании, содержании и об'еме обязанности предоставления работы как по отношению к тяжело-увечному, так и органу, уполномоченному к осуществлению этой обязанности в административном порядке; решение, вынесенное в порядке этого судебного производства, является решающим для осуществления этой обязанности в административном порядке.

С. Наложение наказания вследствие нарушения обязанности предоставления работы тяжело-увечным согласно § 14 имеет место как вследствие намеренного нарушения, так и происшедшего по небрежности, однако лишь по отношению к частному нанимателю, но не должностному лицу учреждения. Условием возбуждения уголовного преследования служит заявление главного органа по обеспечению; компетентной в этом отношении является также примирительная камера. Допустимое наказание сводится в денежному штрафу до 10.000 марок за каждый случай нарушения. Перед вынесением решения должен быть выслушан обвиняемый наниматель. Решение может быть в течение 4 недель обжаловано высшей административной власти, которая также может об'явить решение по вступлении его в силу, подлежащим исполнению [1]).

Наложение наказания, с другой стороны, является недопустимым, если наниматель докажет, что он в течение последних 3 месяцев перед нарушением заместил тяжело-увечными в среднем $10^0/_0$ мест в своем предприятии. Такого рода предоставлением работы тяжело-увечным наниматель может раз навсегда избавиться от возможности наложения на него наказания.

---

[1]) Денежный штраф этот взыскивается в том же порядке, что и общинные налоги и должен быть внесен главному органу по обеспечению, который должен его употребить на цели обеспечения тяжело-увечных.

ВТОРАЯ ЧАСТЬ

Обеспечение безработных

ВТОРАЯ ЧАСТЬ.

Обеспечение безработных[1].

ГЛАВА I.

Общий обзор.

§ 18.

История вопроса и его значение.

I. Обеспечение безработных является прямой противоположностью системы найма и распределения рабочей силы. Согласно Ст. 163 И. К. и § 1 закона о социализации от 23/III—19 г. (И. В. Уз. с. 341), «государство обязано предоставить каждому германскому гражданину возможность содержать себя хозяйственным трудом. Поскольку подходящая работа в отдельных случаях не может быть предоставлена, следует озаботиться предоставлением необходимого безработному содержания», при чем «ближайшим образом это основное положение должно регламентироваться особыми имперскими законами». Осуществление первого принципа является задачей системы найма и распределения рабочей силы, осуществление второго принципа является задачей обеспечения безработных [2].

Еще до того, как этот принцип был ясно формулирован в конституции и законе о социализации, он фактически был уже признан законодательством. Отлив демобилизован-

---

[1] См. приложенную статью Каскеля.

[2] О том же говорит и добавление к § 2 имперского постановления об обеспечении безработных; целью этого обеспечения в отдельном случае является прекращение безработицы путем нахождения работы и выплата пособия до нахождения работы.

ных частей из армии угрожал той опастностью, что, несмотря на все принятые в отношении предоставления работы меры, народное хозяйство будет не в состоянии поглотить вновь все эти массы и дать им возможность производительной работы, результатом чего явится наступление безработицы в невиданном размере. Опасность эта еще усиливалась тем, что по крайней мере в течение первых недель и месяцев, многие участники войны психически не были в состоянии, а быть может, не были даже расположены сейчас же перейти на упорядоченную гражданскую деятельность, в то время как принуждение к работе, принимая во внимание существовавшее тогда политическое положение, слабость государственной власти и настроение широких масс, должно было казаться безуспешным и даже невыполнимым. Поэтому, как только в начале октября 1918 г. был издан приказ о перемирии, вопрос об организации обеспечения для безработных стал настоятельным, и вновь образованное имперское управление труда вместе с представителями профессиональных союзов взяло на себя выработку постановления об обеспечении безработных. Опубликование все же задержалось до переворота 9 ноября. Издание постановления об обеспечении безработных явилось поэтому первым законодательным мероприятием нового правительства. Эта мера исходила формально от вновь образованного имперского управления по демобилизации народного хозяйства, которое, однако, просто опубликовало уже выработанный имперским управлением труда проект, датировав его 13 ноября, со вступлением в силу того же числа (И. В. Уз., с. 1305). Это постановление было изменено дальнейшими постановлениями от 3/XI—18 г. (И. В. Уз., с. 1401), 21/XII — 18 г. (И. В. Уз., с. 1445), 15/I—19 г. (И. В. Уз. с. 82), 14/III 19 г. (И. В. Уз., с. 303) и от 15/IV—19 г. (И. В. Уз., с. 399), и, согласно ст. II последнего указанного постановления под наименованием «Имперское Постановление об Обеспечении Безработных» от 23/IV—19 г. (И. В. Уз. с. 442) опубликовано в новой редакции. Оно затем опять подвергалось изменениям и дополнениям дальнейшими постановлениями от 27/X—19 г. (И. В. Уз. с. 1927) и 15/I—20 г. (И. В. Уз. с. 54) и, согласно ст. V последнего указанного постановления, опубликовано в третий раз

опять в новой редакции, при чем, датировано 26/I—20 г. (И. В. Уз., с. 98). Эта редакция служит в настоящее время правовой основой всей проблемы [1]).

II. Обеспечение безработных превосходит все другие институты нового трудового права по своему хозяйственному и политическому значению.

Обеспечение безработных не является исключительно созданием нового трудового права. Уже во время войны обеспечение безработных применялось в имперском масштабе для отдельных отраслей промышленности, которые благодаря мероприятиям военного хозяйства были закрыты, так что занятые в них трудящиеся нуждались в обеспечении. В течение войны было осуществлено по-очереди обеспечение рабочих текстильной, одежной, обувной и табачной промышленности. Такого рода обеспечение безработных ограничивалось только трудящимися отдельных отраслей промышленности и приобрело поэтому небольшое практическое значение, так как при существовавшем во время войны недостатке рабочих рук всегда быстро удавалось перекинуть на другого рода производственную работу безработных, на которых распространялось обеспечение. Практическое применение введенного во время войны обеспечения безработных ограничивалось поэтому редкими и преходящими случаями.

Новое обеспечение безработных при теперешнем положении рынка труда и падении любви к труду стало, по крайней мере временно, хозяйственной основой существования значительной части населения. Максимальное число [2]) безработ-

[1]) Комментарии к предыдущему постановлению Leppert, Braunsche Hofbuchdruckerei, Karlsruhe 1919. Ср. затем Kaskel, D. J. Z. 1919, S. 56 ff., Gaebel, Soz. Praxis 28, S. 477 u. 763, Löwenthal Soz. Praxis 28. S. 514, Völckert, там же S. 857, Wehrle, там же S. 950, Sahm, Pr. V. Bl. 40, S. 498, Hübner, Die gemeinnützige Rechtsauskunft 4, № 3, Michel, Zeitschr. f. u. Kommunal. Wirtsch. und Politik 9, S. 393. Богатый материал содержит «Mitteilungen. der Erwerbslosenfürsorge Gross-Berlin» (Naucksche Buchdruckerei). После напечатания настоящей книги вышли затем: Toni, Morgenstern, Arbeitslosenversicherung und Deutsche Erwerbslosenfürsorge, Leipzig (Verlag Meiner). Готовятся к печати, но еще не вышли комментарии к постановлению от 26/I—20 г. Leffeldt (Verlag Heymann). Об изменениях новейшего постановления ср. Völkers D. J. F. 20, S. 306.

[2]) Точными цифрами мы не располагаем, так как достоверная статистика создавалась лишь постепенно и не существует еще и до сих пор. По мнению сведущих лиц, приведенные здесь цифры должны быть еще значительно повышены.

ных, которым одновременно выплачивались пособия (середина февраля 1919 г.), достигало 1.100.889 [1]), число лиц, вообще когда-либо получавших пособия на основании имперского закона обеспечения безработных, превзошло к 1 января 1920 г. два миллиона [2]), и еще 1 января 1920 г., согласно сведениям комиссаров по демобилизации, пособия выплачивались 371.675 безработным [3]).

Ни одна часть нового трудового права не подвергалась такой ожесточенной критике с политической точки зрения, как обеспечение безработных. Его упрекали в том, что оно способствует уклонению от работы, в то время как только напряженнейшая работа может привести к восстановлению промышленности, что выплачивание денег без работы вредно в нравственном отношении, мешает необходимому отливу рабочей силы из больших городов на землю, и что безработные составляют политически ненадежный элемент. В рамках этого чисто-юридического изложения не может быть оценена справедливость этой критики. Отметим лишь, что создание обеспечения безработных вследствие вышеуказанных нами причин являлось необходимостью, чтобы предотвратить голодную смерть сотен тысяч людей, в первую очередь лиц, имевших прикосновение к торговле. Критика может быть поэтому направлена не против обеспечения безработных как такового, но против форм его осуществления с точки зрения законодательной техники, прежде всего неограниченности срока, а еще более—против независящего от законодательства практического его проведения [4]).

Обеспечение безработных является временным мероприятием. Оно введено постановлением имперского управления по демобилизации и должно поэтому

---

[1]) Ср. графическое изображение в изданном управлением по демобилизации вестнике «Die Wirtschaftliche Demobilimachung», 2. Jahrg., № 109 от 14/V—19 г. и материал к этому в № 49 от 28/II—19 г. того же вестника, на чем основаны числа, указанные в сообщениях комиссаров по демобилизации.

[2]) Это число получится, если положить в основу берлинские цифры. Там общее число получавших когда-либо пособия безработных, если положить в основу месячные цифры прироста и убыли,—превышало приблизительно в два раза максимальное число одновременно получавших пособия.

[3]) Примерно четвертая часть безработных падает на Берлин с пригородами, максимальное число достигало на 11/III—19 г. примерно 275.035 (Mitteilungen Heft 9, S. 8).

[4]) Ср. также ниже.

действовать самое большее до конца хозяйственной демобилизации. В первоначальном постановлении срок его отмены был назначен не позднее, чем через год после его опубликования, т.-е. на 13 ноября 1919 г., в то время как, согласно §18 действующего сейчас постановления, срок его отмены должен быть определен имперским правительством или уполномоченной им на это властью. Во всяком случае обеспечение безработных является мероприятием исключительно переходного времени, которое в своей настоящей форме не предназначается на долгий срок, но должно перейти в институт страхования от безработицы, для чего уже выработан соответствующий проект [1]).

§ 19.

Правовая природа.

Правовая природа обеспечения безработных отличается от двух, казалось бы, родственных ей областей, именно, с одной стороны, от страхования от безработицы, с другой стороны — от призрения бедных.

I. Обеспечение безработных родственно страхованию от безработицы, поскольку оно также предоставляет право на известные требования в случае безработицы. Но оно отличается от страхования от безработицы в четырех важных пунктах:

A. Страхование от безработицы, по крайней мере то, которое существовало бы в пределах нашего социального страхования, ограничивалось бы известными социальными профессиями. И только те, кто принадлежит к этим привилегированным, с точки зрения права на страхование, профессиям, т.-е. рабочие, служащие, домашняя прислуга и т. д., подлежали бы страхованию по немецкому праву, и при наступлении случая выплаты страхового пособия приобретали бы поэтому иск о возмещении [2]). Теперешнее обеспечение безработных, напротив, не ограничено со стороны профессии, достаточно простого факта отсутствия работы для возникновения права на пособие.

---

[1]) Ср. Michel, a. a. O.

[2]) Ср. Kaskel-Sitzler, Grundriss des sozialen Versichcrungsrechts, S. 38 ff.

B. Право на известные услуги со стороны органов по страхованию от безработицы мыслимо лишь в том случае, если периоду безработицы, во время которого была пред'явлена претензия на соответствующие услуги, предшествовал период работы. Недопустимо чтобы кто-либо, кто раньше никогда не работал, был бы принят в число лиц, подлежащих страхованию путем простого об'явления о своей теперешней готовности приступить к работе. При обеспечении безработных право на соответствующие услуги не зависит от того, предшествовала ли безработице производительная работа.

C. Если социальное страхование, согласно правильного взгляда [1]), с правовой точки зрения не является страхованием и поэтому возникновение права на соответствующие услуги для отдельного застрахованного лица не зависит от уплаты установленных страховых взносов, то по крайней мере с хозяйственной точки зрения страховые выплаты и взнос связаны друг с другом потому, что средства для осуществления этих услуг целиком или в значительной части должны быть внесены заинтересованными лицами, прежде всего, трудящимися, как лицами, имеющими право на будущие услуги, согласно особым, аналогичным частному страхованию принципам. При обеспечении безработных, напротив, заинтересованые лица не принимают никакого участия в добывании нужных средств. Ни наниматели, ни трудящиеся не должны в качестве таковых делать каких-либо взносов, напротив, все расходы покрываются из общественных средств, именно вносятся империей, государством или общиной [2]).

D. Распространение социального страхования на отдельных лиц, а тем самым и предоставление услуг определяется принадлежностью их к профессии, признанной законодателем поддежащей страхованию, в то время как потребность в обеспечении каждого отдельного лица не имеет значения. Отдельное застрахованное лицо имеет право на известные услуги, даже если оно в них не нуждается,

---

[1]) Ср. в особенности Rosin, Recht der Arbeiterversicherung I S. 255 ff. u. Rechtsnatur der Arbeiterversicherung, затем Laband, Staatsrecht 5 Aufl., III S. 289 ff. и Kaskel-Sitzler S. 33 ff.

[2]) Вследствие этого здесь не имеет места самоуправление участников.

или на услуги не достаточные для удовлетворения его особых потребностей. Обеспечение безработных и услуги, на которые оно предоставляет право, считаются, напротив, лишь с п о т р е б н о с т ь ю в о б е с п е ч е н и и о т д е л ь н о г о и н д и в и д а.

II. Как раз в этом отношении обеспечение безработных аналогично п р и з р е н и ю б е д н ы х, в котором выплата пособия зависит исключительно от потребности в обеспечении отдельного лица и производится из публичных средств. Обеспечение безработных отличается от призрения бедных тем, что призрение бедных носит характер милостыни, на получение которой бедные не имеют никакого самостоятельного права. Напротив, безработные имеют самостоятельное притязание на пособие по безработице при наличии предусмотренных законом условий. Притязание это, в случае необходимости, может быть осуществлено в установленном законом порядке. Поэтому § 2 прямо указывает, что обеспечению безработных не может быть придан характер призрения бедных.

III. Обеспечение безаработных заключается п р е ж д е в с е г о в предоставлении суб'ективного публичного права по отношению к обязанной к обеспечению стороне, обычно общине, на предоставление известных, определяемых законом услуг в случае наступления известных условий, предусмотренных, законом, из которых главным является безработица т.-е. фактическое отсутствие приносящей заработок работы, несмотря на готовность приступить к такой работе. Это суб'ективное публичное право есть притязание н а п о с о б и е. Притязание на пособие возникает ipso jure при наступлении этих условий и может быть пред'явлено к обязанной стороне, если она уклоняется от выполнения, в установленном порядке. Оно относится к той же группе суб'ективных публичных прав, что и притязание военных на обеспечение, согласно закона об обеспечении военных, или иск застрахованного лица при наступлении случая выплаты страхового пособия согласно законов о социальном страховании, за исключением того, что здесь не требуется ограниченной известными профессиями специальной правоспособности к обеспечению и страхованию, так

как способность к получению пособий по безработице совпадает с общей правоспособностью [1]).

§ 20.

Осуществление.

Осуществление обеспечения базработных не было выполнено самой империей путем создания собственных органов в виде особого управления. Империя ограничилась только тем, что выставила известные нормативные положения в отношении обеспечения безработных, перенеся в остальном обязанность по административному осуществлению этих нормативных положений на общины; урегулирован был лишь вопрос о несении расходов и ассигновании необходимых средств со стороны империи.

I. Нормативные положения, которые были изданы в Германии в отношении обеспечения безработных, выходят за пределы просто намечающего схему будущего законодательства закона и нормируют исчерпывающе всю эту правовую область. Лишь в отношении положений о роде и размере услуг, установления срока ожидания и определения известных условий для лишения пособия общинам предоставлена, согласно § 9 разд. 1, § 10 разд. 1 и 2, известная свобода для создания дополнительных правовых норм.

II. Напротив, все осуществление его административной стороны поручено общинам. Это урегулировано таким образом, что, согласно § 2, все общины обязаны организовать обеспечение безработных согласно вышеуказанным нормативным положениям [2]).

Если какая-нибудь община не выполняет этой своей обязанности и не организует вообще обеспечения безработ-

---

[1]) Ср. об этом также Georg Jellinek, System der subjektiven öffentlichen Rechte, 2 Aufl., S. 268, Anm. 2, и Kaskel-Sitzler, a. a. O.

[2]) Это до сих пор имело место, лишь поскольку уже не существовали учреждения для обеспечения безработных, которые предоставляли бы безработным большее число льгот, чем учреждения, предусмотренные имперской организацией обеспечения. Такого рода учреждения должны были поэтому, согласно § 15, продолжать свое существование. Положение это, которое прежде всего имело значение для текстильных рабочих Шлейзвига и Лаузитца, теперь отменено. Ликвидация всех прежних учреждений имеет место ближайшим образом после соответствующего заключения областной центральной власти, но во всяком случае вступает в силу не позднее 1/IV—20 г. (ст. 2 постановления от 15/I—20 г.).

ных или организует в недостаточном об'еме, несмотря на имеющуюся в этом потребность, то ее принуждает к этому коммунальный орган надзора [1]). Этот орган может самостоятельно, вместо общины и за ее счет, отдать соответствующие распоряжения. Только в том случае если община не имеет возможности удовлетворить пред'являемые к ней требования, то, согласно заключения коммунального органа надзора, большая коммунальная единица может вместо нее взять на себя устройство и осуществление обеспечения безработных, если на нее, кроме того, не падают расходы по поддержанию общины.

Община прежде всего должна предоставить необходимые помещения, нанять необходимый персонал, который проверял бы, действительно ли имеются на-лицо условия для пред'явления притязания на обеспечение, определял бы об'ем этих притязаний, о которых идет речь в каждом отдельном случае, выплачивал бы соответствующую этим притязаниям сумму и получал бы за эти авансированные суммы (поскольку община не обязана нести расходы полностью) возмещение от обязанных к этому органов. Община должна затем, как правило, осуществлять текущий контроль над безработными, рассылать необходимые увеломления и производить платежи для обеспечения безработных на время болезни. Она должна, наконец, издать необходимые для дополнения имперских нормативных положений правила. В случае нарушения изданных империей или общиной правил в области обеспечения безработных, община имеет право налагать в административном порядке денежный штраф в размере до 150 марок, который вносится в кассу общины.

III. Расходы по обеспечению безработных, которые в общем по настоящее время достигли миллиарда марок, согласно § 4, оплачиваются в размере $^{6}/_{12}$ империей, $^{4}/_{12}$ — областью и $^{2}/_{12}$—общиной [2]). Для малосостоятельных общин или отдельных округов имперское правительство может разрешить повышение возмещения со стороны

---

[1]) В Пруссии—правительственный президент.

[2]) Но община может быть лишена возмещения издержек, выплачиваемой империей или областью, если максимальные ставки пособий (ср. ниже) превышены (§ 4 разд. 3).

империи так, чтобы оно превышало $^{6}/_{12}$. К расходам относятся все издержки по осуществлению обеспечения безработных, сюда, таким образом, относятся и необходимые административные расходы по содержанию помещений, штата и т. д. [1]).

Все эти расходы ближайшим образом оплачиваются общиной. Община подает затем заявление о возмещении издержек через высшую административную власть общины областной центральной власти, которая в свою очередь доносит имперскому министру финансов о ежемесячной смете, считая на 15 число каждого следующего месяца.

Кроме того, в целях сокращения выплаты пособий по обеспечению безработных, и прежде всего, создания спроса на труд безработных, общине могут быть отпущены дополнительные кредиты, или ссуды из средств, ассигнованных на это, для проведения в жизнь соответствующих мероприятий (§ 15)[2]). Размер этих дополнительных кредитов не определен и не соответствует фактически необходимым для этого расходам общины, но устанавливается каждый раз отдельно и исчисляется соразмерно числу безработных, которые, благодаря этим мероприятиям, фактически снимаются с обеспечения. Компетентным в отношении ассигнования дополнительных кредитов и определении их размера является имперский министр труда[3]). Покрытие необходимых для этого средств делится между империей, областью и общиной точно так же, как и прочие расходы по обеспечению безработных.

IV. Обеспечение безработных распадается на д в е р а з л и ч н ы е с о с т а в н ы е ч а с т и: выплату пособий безработным (Гл. II) и обеспечение безработных на время болезни (Гл. III). В обоих случаях не только форма и вид обеспечения различны, но в принципе одно обеспечение начинает функционировать тогда, когда прекращает функционировать другое.

---

[1]) Но не расходы по устройству для безработных курсов, докладов и т. д. «так как стремления к получению образования выходят за пределы обеспечения безработных». Mitteilungen, Heft 12, S. 10.

[2]) Так наз. «трудовая помощь безработным». Действие циркуляра имперского министра труда от 10/I—20 г. (Mitteilungen 25, S. 47 ff.) уже не могло быть нами учтено.

[3]) Он может целиком или частью передать эти правомочия другим органам (§ 15, разд. 2).

ГЛАВА II.

Выплата пособия безработным.

Выплата пособия безработным основывается на предоставлении безработным суб'ективного публичного права на получение пособия (притязание на пособие). В зависимости от того, когда возникает такого рода притязание на пособие, чего может требовать на основании этого притязания правоспособный в данном отношении суб'ект, от кого он может требовать и каким образом может требовать, — учение о выплате пособий безработным распадается на условия (§ 21), предмет (§ 22), обязанную сторону (§ 23) и осуществление притязания на пособие (§ 24).

§ 21.

Условия возникновения притязания на пособие.

Условия возникновения притязания на пособие распадаются на такие, которые согласно имперскому праву должны быть на-лицо во всяком случае чтобы притязание на пособие вообще могло возникнуть, и такие, которые отдельная община может в силу правомочий, предоставленных ей имперским правом, создавать для своего округа. Эти последние условия только в том случае должны иметь место для возникновения притязания на пособие, если община воспользовалась предоставленными ей правомочиями, и возникновение притязания на пособие в пределах своего округа действительно поставила в зависимость от этих дальнейших условий. Мы различаем поэтому необходимые достаточные условия и допустимые дополнительные условия для возникновения притязания.

I. Необходимыми и достаточными условиями для возникновения притязания на пособие являются специальная правоспособность в отношении получения пособия, работоспособность, готовность работать, безработица и нужда.

А. Специальная правоспособность в отношении получения пособий является необходимым для предоставления притязания на пособие

качеством лица. Только тому, кто обладает этой специальной правоспособностью, может быть предоставлено притязание на пособие.

Эта специальная правоспособность по своему правовому характеру тем отличается от специальной правоспособности в отношении страхования, что она не распространяется только на членов определенных, в хозяйственном и правовом отношении зависимых профессий, но предоставляется в принципе всем лицам; даже лица, прежде бывшие самостоятельными нанимателями, так же, как лица, принадлежащие к свободным профессиям или к администрации, относятся сюда же.

Ограничение этой специальной правоспособности по сравнению с общей правоспособностью заключается в распространении ее только на физических лиц, затем в ограничении в отношении возраста и, наконец, государственного подданства. С другой стороны, мужчины и женщины теперь уравнены в правах [1]).

1. Этой специальной правоспособностью обладают лишь о т д е л ь н ы е ф и з и ч е с к и е л и ц а, но ею никогда не обладают юридические лица или товарищества. Если даже эти последние и потеряли свою прежнюю работу и терпят нужду, то им в крайнем случае может быть предоставлено обеспечение на основании других законоположений, но о получении ими обеспечения для безработных не может быть и речи.

2. В о з р а с т играет роль лишь в отношении наступления специальной правоспособности к обеспечению. Правоспособность эта наступает по истечении полных 16 лет от роду [2]) (§ 6, разд. 1). Предельного возраста для лиц, обладающих работоспособностью, не существует.

3. И н о с т р а н ц ы до сих пор были уравнены в отношении этой специальной правоспособности с германскими

---

[1]) Новым положением постановления от 15/I—20 г. Согласно § 7 прежде действовавшего постановления, женщины лишь в том случае обладали этой специальной правоспособностью, если они занимались производительной работой. При чем считалось, что это имеет место лишь в том случае, если они сами и те лица, которые по отношению к ним имели право на иждивение, без этой работы должны были бы перейти на счет ведомства призрения бедных. При этом подразумевалась работа по основной профессии, а не просто побочное занятие.

[2]) Постановлением от 15/I—20 г. предел повышен, до этого правоспособность наступала с 14 лет.

подданными. Согласно новому [1]) постановлению (§ 7), это действительно лишь в отношении тех иностранцев, которые могут доказать, что их родина предоставляет такого же рода обеспечение германским безработным.

В. Работоспособность означает качество, определяемое в социальном праве, как способность к трудовому заработку [2]). Она в отличие от специальной правоспособности к обеспечению является не правовой, а фактической способностью. Под способностью к трудовому заработку понимают способность претворять имеющуюся у человека рабочую силу в источник заработка. Неспособность к трудовому заработку поэтому будет или отсутствием рабочей силы или отсутствием возможности применения ее на деле [3]). Способность к трудовому заработку не ограничена одной профессией, в которой прежде работало данное лицо («профессиональная способность»), но должна расцениваться в пределах всего рынка труда, поскольку индивид хоть в какой-нибудь мере может рассчитывать на получение места, принимая во внимание его личные знания и способности.

Работоспособность является, согласно § 6, необходимым условием возникновения притязания на пособие. Только тот, кто работоспособен, может получать пособие по безработице. Для того, кто неработоспособен, не может итти речь о трудовом заработке, как результате работы, и он не может поэтому претендовать на обеспечение для безработных, так как для него нельзя создать возможности получения заработка в виде компенсации за это.

Если работоспособность не совершенно утеряна, но лишь потерпела ущерб, то все зависит от того, достаточно ли остатка работоспособности для того, чтобы где-нибудь в пределах рынка труда занять место с окладом, соответствующим личным качествам претендента (образование, знания), при чем это по справедливости должно

[2]) Новое положение постановления от 15/I—20 г.

[3]) Выражение «работоспособность» собственно неправильно употреблено в § 6, потому что обычно работоспособность означает (иначе лишь при страховании на случай болезни) просто способность вообще производить работу, независимо от возможности ее применения. В § 6а, разд. 2, правильно говорится не о работоспособности, а о «способности к трудовому заработку».

[1]) Siefart Monatsschr. f. Arb. u. Ang. Vers. 1923, Sp. 7 f.f.; Kaskel im Zeitschr. f. d. ges. Vers. Wissensch. 1917, Sp. 539.

считаться осуществимым, если бы такое место оказалось свободным. Если лица с ограниченной работоспособностью получают вследствие частичной потери ее пенсию, то степень потери, до которой работоспособность считается еще имеющей место, определена законом. Согласно § 6 а, разд. 2, пенсионеры лишь постольку считаются работоспособными, поскольку потеря работоспособности, вследствие которой выплачивается пенсия, не превышает $66^2/_3\%$, так что для всех лиц, получающих инвалидную пенсию, как для лиц неработоспособных, исключена возможность получения обеспечения для безработных.

Эта граница в $66^2/_3\%$ может обычно служить критерием и для таких случаев, когда лицо не получает пенсии. С другой стороны, имеет место исключение на тот случай, когда пенсионер до наступления безработицы, несмотря на потерю работоспособности, на основании фактической работы, а не благотворительности нанимателя, зарабатывал не менее $^2/_3$ местной ставки заработной платы. В таком случае он считается, несмотря на получение пенсии, работоспособным.

С. Готовность к работе является готовностью принять назначаемую подходящую работу (§ 8). Только тот, кто выражает готовность работать, может претендовать на обеспечение безработных [1]). Поэтому необходимо точно установить, во-первых, когда работа должна считаться назначаемой, затем когда она должна

---

[1]) Готовность к работе—наиболее трудно установимое на практике условие возникновения притязания на пособие, и наиболее тяжелые нападки против обеспечения безработных как раз основываются на том, что условие это или вообще упускалось из виду или наличию его не придавалось достаточного значения. Этот упрек de facto, несомненно, во многих случаях правилен. Но чиновники, которые были уполномочены производить эту проверку, по большей части находились под таким сильным давлением и так были терроризированы безработными, что они часто действительно бывали не в состоянии вынести согласное существу дела решение этого больше всего волнующего безработных вопроса. Зато законодателю не может быть сделано упрека в этом пункте. Уже в первой редакции постановления об обеспечении безработных, готовность к работе была поименована в числе условий возникновения притязания на пособие, и был точно определен вид работы, к приему которой безработный являлся обязанным. Так как эти положения оказались недостаточными, то изданное затем постановление от 25/I—19 г. ввело действующую теперь редакцию, согласно которой общины прямо были об'явлены обязанными при недостаточной готовности к работе лишать или снимать безработных с обеспечения, а также был еще точнее определен вид работы, которая должна быть принята и отвергнута. Если бы эти положения действительно применялись согласно своему смыслу и тексту, то оказалось бы немыслимым, чтобы лица, не желающие работать (боящиеся работы), получали бы обеспечение для безработных.

считаться подходящей, и что, наконец, следует понимать под отказом.

1. Лишь отказ от назначаемой, но не отказ от любой где-либо предлагаемой или предложенной работы означает в установленном законом смысле неготовность работать отказавшегося лица. Работа является назначаемой лишь в том случае, если она предложена компетентным в этом отношении государственным или общественным посредническим органом (т.-е. общим или профсоюзным посредническим органом), или иным учреждением или организацией, которым поручен контроль над безработными [1]).

2. Подходящей работа считается в том случае, когда она может быть поручена безработному как суб'ективно, т.-е. по его личным качествам, так и об'ективно, т.-е. по условиям труда и другим внешним обстоятельствам работы.

а) Для решения вопроса о том, является ли работа суб'ективно подходящей, надо принять во внимание физическую приспособленность для выполнения работы, соответствие этой работы с прежней профессией и досягаемость места работы.

α) Работа, которая не может считаться подходящей для лица, ищущего труда, ввиду его физического состояния, может быть отвергнута. Это имеет место, когда безработный или не обладает достаточной физической силой или достаточной силой сопротивления для того, чтобы данная работа не представляла для него опасности телесного повреждения, или если у него имеется известный физический недостаток, которому грозит ухудшение вследствие такой работы. В обоих случаях компетентный в отношении проверки орган, если он не считает правильной причину, вызвавшую отказ, должен потребовать врачебного освидетельствования прежде чем установить недостаточную готовность к работе.

β) Соответствие работы с прежней профессией не должно итти так далеко, чтобы лицу, ищущему труда,

---

[1]) Фактическое исключение из этого имеет место в тех случаях, когда согласно нового постановления § 8, разд. 1, ст. 4, обеспечение ограничено, в смысле времени, если можно рассчитывать на то, что безработный собственными усилиями будет в состоянии достать себе работу.

могла быть предложена работа только его прежней профессии: предлагаемая работа может и не соответствовать полностью прежней профессии. Но предлагаемая работа хоть в какой-нибудь мере — в техническом или хозяйственном отношении — должна стоять в связи с прежней профессией и подготовкой; таким образом, квалифицированный рабочий должен принимать и неквалифицированную работу, но работник умственного труда не обязан принимать преимущественно физическую работу, и научный работник — простую механическую работу.

γ) Что касается, наконец, д о с я г а е м о с т и м е с т а р а б о т ы, то предлагаемая работа, согласно прямого указания закона, может лежать и за пределами места жительства. Это имеет место и в тех случаях, когда безработный на месте своего жительства ведет общее с членами своей семьи хозяйство, переезд же членов семьи на место работы не представляется возможным. Но в таких случаях обстоятельства эти должны быть проверены в том отношении, не является ли предоставление безработному работы за пределами его места жительства несправедливой жестокостью, в особенности не создает ли это для лиц женатых невозможности содержать семью.

b) О б ' е к т и в н о подходящей по условиям труда и другим внешним обстоятельствам работа является согласно определения закона, если не имеют места два исключения: во-первых, если предлагаемая заработная плата не соответствует обычным местным ставкам, или если отводимое для жилья помещение не вполне отвечает требованиям нравственности. К этому в качестве третьего случая об'ективно неподходящей работы присоединяется тот случай, когда предлагаемая работа носит характер штрейкбрехерства.

α) Для вопроса о том, является ли данная работа п о д х о д я щ е й и соответствует ли заработная плата м е с т н ы м с т а в к а м, — решающим является заключение комиссии по демобилизации места работы [1]). При общественных работах или других работах, которые финансируются на средства обеспечения безработных, имперский министр труда или

[1]) Прямое указание на это, которое прежде содержалось в § 8, разд. 1, ст. 3, правда, отменено постановлением от 15/I—20 г., но фактически положение это все же следует считать действительным.

указанный им орган устанавливает, какая заработная плата должна считаться обычной местной заработной платой (§ 8, разд. 1, ст. 3). При наличии коллективного договора выплачиваемая заработная плата должна быть не ниже, чем указанная в тарифном соглашении, что следует из введенной постановлением от 23/XII — 18 г. обязательности коллективных договоров. Это имеет место и в том случае, когда один наниматель, но не безработный, является участником коллективного договора, но не обратно. С другой стороны, минимальная ставка, установленная коллективным договором, считается допустимой [1]).

β) Сомнения с нравственной точки зрения относительно жилища прежде всего возникают по отношению к работницам, когда разделение полов проведено не достаточно строго или имеет место совместное жительство с предосудительными с точки зрения нравственности лицами.

γ) Так как, по мнению рабочих кругов, штрейкбрехерство является безнравственным поступком и считается ударом в спину товарищей, то нельзя предполагать, что рабочие возьмут на себя штрейкбрехерскую работу даже в том случае, если стачка не имеет никакого действительного основания.

3. Отказ от предложенной работы имеет место не только в том случае, когда лицо, ищущее труда, прямо противится принять работу, но и тогда, когда оно не приступает к работе, или по своему усмотрению и без серьезного основания вскоре опять ее покидает, или когда вскоре после поступления увольняется по собственной вине.

D. Безработица есть фактическое отсутствие приносящей заработок работы, при чем под приносящей заработок работой следует понимать любую оплачиваемую работу. Не всякая безработица может считаться достаточным основанием для возникновения притязания на пособие, но лишь такая безработица, которая может быть поставлена в связь с войной [2]).

---

[1]) Ср. Mitteilungen, Heft 21, S. 17.

[2]) Для этого достаточной является какая угодно причинная связь, если только война является одной из причин безработицы. Если главной причиной наступления безработицы была стачка или локаут, то, согласно прямого предписания § 6, разд. 2, безработица не может рассматриваться, как следствие войны. В таком случае, не-

Безработица может быть полной и частичной.

1. Полная безработица имеет место при совершенном отсутствии всякой приносящей заработок работы. Она является основанием для предоставления полного пособия по безработице.

2. Частичная безработица имеет место, когда наличная работа лишь частью занимает рабочее время и рабочую силу трудящегося, и заработная плата в связи с этим является недостаточной, в особенности когда она ниже ставок обеспечения безработных. Частичная безработица служит условием для предоставления частичного пособия.

Особо нормирован тот случай, когда частичная безработица вызвана временным прекращением или сокращением работы, вследствие чего обычное для этого места число рабочих часов (без сверхурочных часов) не выгоняется, так что наступет сокращение заработной платы. Здесь имеет место, согласно § 9, разд. 2, частичная безработица уже тогда, когда получаемое вознаграждение за неделю или две хотя и достигает недельной или двухнедельной ставки пособия по безработице, но не превышает ее на определенную сумму. Эта сумма исчисляется таким образом: 70% [1]) действительной недельной заработной платы должны минимально равняться недельной ставке пособия для безработных, в противном случае имеет место частичная безработица.

Е. Последним необходимым и достаточным условием для возникновения притязания на пособие является нужда. Только такие безработные пользуются пособиями по безработице, которые нуждаются [2]). Эта нужда как по степени

смотря на наличие других условий, безработному не может быть начата выплата пособия раньше, чем через 4 недели после об'явления стачки или локаута. Но это имеет место лишь в случае стачки или локаута в производстве, где теперешний безработный работал прежде, но не вследствие прекращения работы в другом производстве и вызванного этим недостатка в угле и другом материале. Об обеспечении безработных и стачках ср. также Mitteilungen Heft 17, S. 2 u. Heft 19, S. 5. Кто получил от нанимателя отступное взамен работы (ср. выше), тот не считается безработным.

[1]) В случае особой нужды, сумма эта может быть понижена до 60% областной центральной властью с санкции имперских министров труда и финансов (§ 9, разд. 2, ст. 3).

[2]) Лишь при частичной безработице из практических соображений не принимается во внимание обычно требующееся условие нужды (§ 9, разд. 2), ср. также циркуляры в отношении Берлина с пригородами, Art. 19, Mitteilungen Heft 7, S. 5.

своей, так и по своему основанию должна носить определенный характер.

1. По степени, согласно § 6 ст. 2, нуждой называется тот случай, когда заработок безработного, включая сюда заработок также членов его семьи, живущих с ним одним хозяйством, недостаточен для того, чтобы оплачивать необходимое для жизни пропитание. Если же безработный не имеет ни собственного заработка, ни собственного имущества, но имеет право на иск об алиментах, согласно § 1601 и след. Г. Г. У., к состоятельным родственникам, то наличие нужды не признается [1]). Если имеется имущество, то надо принимать во внимание не только получаемые проценты, но и самый капитал. Но согласно § 11 незначительное имущество, как трудовые грошевые сбережения, квартирная обстановка и т. д., в вопросе о наличии нужды не должны приниматься во внимание. Имеющихся средств должно хватать только на то, чтобы оплачивать необходимое содержание безработного, но отнюдь не приличествующее ему содержание.

2. О с н о в а н и е м н у ж д ы должно являться уменьшение трудового заработка вследствие безработицы. Если нужда вызвана другими причинами, например, потерями на каких-либо побочных делах, то такого рода нужда не является достаточным условием для возникновения притязания на пособие, если бы даже другие условия, в особенности безработица, имели место.

II. Д о п у с т и м ы м и д о п о л н и т е л ь н ы м и у с л о в и я м и для возникновения притязания на пособие являются такие, которые лишь тогда необходимы для возникновения притязания на пособие, когда община воспользовалась своим правом издания правил, дополняющих формулированные имперским положительным правом необходимые и достаточные условия. Эти условия сводятся к установлению срока ожидания и обучения в известных учебных заведениях и на подготовительных курсах. Но общины могут, согласно § 10, поставить получение посо-

[1]) Иждивенцы получающего пособие безработного, которые имеют по отношению к нему иск об алиментах и до наступления для него необходимости в пособии фактически полностью или главным образом содержались им, не получают самостоятельного пособия, но лишь семейные надбавки к пособию их прежнего кормильца (§ 6, разд. 3).

бий в зависимость еще и от других дополнительных условий.

A. Установление срока ожидания сводится к тому, что безработный получает пособие не тотчас по наступлении безработицы, но лишь по истечении известного срока. Установление срока зависит в принципе от усмотрения общины. Но все же срок ожидания не может быть произвольно установлен общиной, ею может быть установлен лишь известный максимальный срок и по отношению к определенным лицам (§ 9, разд. 1, ст. 1 и 3).

1. Максимальный срок ожидания не может превышать недели. При чем срок этот начинает течь не с момента наступления безработицы, но с момента пред'явления притязания на пособие [1]).

2. Лицами, по отношению к которым недопустимо установление срока ожидания, являются участники войны, известная категория частичных безработных и бывшие милитаризованные.

a) О понятии участника войны ср. выше. По отношению к ним никогда не может быть установлен срок ожидания.

b) Частичными безработными в смысле этого правила являются лишь те трудящиеся, трудовой заработок которых вследствие прекращения или сокращения работы может быть отнесен к указанной статье. Для полагающейся им в таком случае частичной пенсии недопустимо введение срока ожидания.

c) Бывшими милитаризованными считаются лица, которые были привлечены к работе в милитаризованных предприятиях во время войны и теперь вернулись на прежнее свое место жительства. По их возвращении в отношении имеющего им быть предоставленным пособия не может быть установлен срок ожидания.

B. Обязанность к обучению в учебных заведениях и на подготовительных курсах является средством борьбы с праздностью. Обучение это прежде всего применяется по отношению к молодежи в форме обязательного

---

[1]) Падающая на срок ожидания кратковременная работа не вызывает течения нового срока ожидания, дни работы должны быть просто вычтены из срока ожидания. Mitteilungen 1919, Heft 3, S. 2.

посещения школы, дающей дальнейшее образование. Общины могут установить, чтобы выплата пособий безработным производилась лишь в случае посещения подобных заведений и представления соответствующего доказательства [1]).

§ 22.

Предмет притязание на пособие.

I. О б щ и й о б з о р. Предметом притязания на пособие являются услуги, оказываемые обеспечением для безработных.

A. 1. С р о к предоставления этих услуг длится в п р и н ц и п е до тех пор, пока имеются на-лицо все условия для притязания на пособие.

a) Но предоставление этих услуг, или течение установленного срока ожидания, н а ч и н а е т с я не с момента наступления безработицы, но лишь с момента пред'явления притязания на пособие, так как лишь с этого момента может быть зафиксирована готовность к работе [2]) [3]).

d) Предоставление услуг п р е к р а щ а е т с я, когда хотя бы одно из оснований притязания отпадает, т.-е. прежде всего с прекращением безработицы вследствие принятия безработным приносящей заработок работы [4]), или по констатированию недостаточной готовности к работе, что выявляется в отказе от назначенной подходящей работы. Только

---

[1]) Например, засвидетельствование печатью школы о каждом дне посещения.

[2]) Для участников войны могут быть установлены льготы хотя бы в том отношении, что выплата пособия начинается на следующий же день после увольнения, но не ранее, чем за неделю до пред'явления притязания, ср. также Mitteilungen, Heft 5, S. 2.

[3]) О начале выплаты пособия не ранее, чем через 4 недели по об'явлении стачки или локаута ср. выше.

[4]) Если лицо, имеющее право на предоставление вновь или дальнейшее предоставление работы в течение времени, когда ему принадлежал согласно постановления от 12/II — 20 г. (ср. выше) иск о заработной плате или возмещении ущерба вследствие непредоставления работы, несмотря на это ошибочно получало пособие для безработных, то наниматель его является обязанным возместить произведшему выплату органу выплаченную трудящемуся общую сумму пособий, включая и надбавки на семью, но может затем вычесть соответствующую сумму из возмещения, выплачиваемого им трудящемуся. Однако трудящийся должен при этом все же получить столько, чтобы поденная его получка равнялась ставке пособия для безработных, включая и надбавки на семью. Такого рода возмещение не имеет места, если трудящиеся обязанного к предоставлению работы предприятия, вследствие раздвигания работы, получали частичное пособие для безработных (§ 15 постановления от 12/II—20 г.).

в том случае, когда отпадает условие работоспособности, выплата пособия прекращается не при всяких обстоятельствах, согласно прямого указания § 12 f; пособие продолжает выплачиваться, если в виде исключения орган по страхованию на случай болезни не берет на себя попечения о безработном. Затем, согласно § 10, разд. 2, община может установить известные основания для лишения безработного получаемого им пособия, как например, злоупотребление по отношению к органам обеспечения, неподчинение правилам надзора и т. п.; такие факты могут служить основанием для лишения безработного соответствующих услуг. Наконец, выплата пособий с самого начала может быть ограничена установлением известного срока, когда имеется основательное предположение, что безработный будет иметь возможность в течение этого срока подыскать себе работу собственными усилиями (§ 8, разд. 1, ст. 4). В таком случае выплата пособия заканчивается не позднее, чем по истечении указанного срока, даже если безработный и не успел за это время найти работу [1]).

2. Из того принципа, что услуги по обеспечению безработных должны предоставляться до тех пор, пока все условия притязания на пособие имеются на-лицо, возможно исключение в отношении бывших привлеченных (Zugezogene). Именно лиц, которые после 1 августа 1914 г. с прежнего своего места жительства переехали на другое, или в качестве прежних участников войны после своей демобилизации не возвращались на свою прежнюю родину, следует побудить по возможности вернуться на прежнее место жительства. Поэтому бывшим привлеченным и прежним участникам войны пособие, как правило, выплачивается лишь в течение 4 недель. По истечении 4 недель выплата пособия на новом месте жительства прекращается и продолжается, в случае переселения на прежнее место жительства, уже там. Этой мерой стремятся ликвидировать грандиозное перемещение населения во время войны, в особенности прилив сельско-хозяйственных рабочих в большие

---

[1]) Если безработный докажет, что он достаточно заботился о приискании работы, то он может претендовать вновь на выплату ему пособия для безработных. Такой случай явится уже новым случаем выплаты пособия, так что должен быть соблюден и новый срок ожидания.

города, вследствие привлекающего их туда высокого заработка. Исключение из этого правила относительно привлеченных имеет место лишь в четырех случаях: во-первых, для таких безработных, которые до наступления безработицы основали и продолжают вести вместе с семьей общее хозяйство, затем в отношении таких безработных, для которых возвращение на прежнее место их жительства фактически невыполнимо, затем для немцев, живших за границей и, наконец, для безработных, место жительства которых находится в пределах оккупированной или сданной теперь территории, поскольку возвращение туда по политическим основаниям связано для них с значительным ущербом.

B. Услуги, предоставляемые обеспечением безработных, в высокой степени персональны и неотъемлемы. Они, согласно § 12 g, не подлежат залогу, не могут быть поэтому, согласно § 400 Г. Г. У., отчуждены и, согласно § 394 Г. Г. У., по отношению к ним не может быть наложено судебное взыскание ни в какой части. Что касается налогового обложения, то, согласно правильной точке зрения, они (услуги) не могут рассматриваться, как доход [1]).

C. Услуги распадаются на минимальные и обязательные услуги, которые при всяких обстоятельствах должны быть предоставлены, на «заменяющие» их услуги (Ersatzleistungen) и на дополнительные необязательные услуги, которые могут быть предоставлены сверх того.

II. Минимальными будут те услуги, на которые безработный при всех обятоятельствах может пред'явить правовое притязание, которые поэтому во всяком случае должны быть предоставлены общиной безработному на основании его притязания о пособии и, в случае уклонения, могут отстаиваться им путем иска.

Минимальными услугами, будут: пособие для безработных и предоставление бесплатного проезда, включая и под'емные.

A. Пособие безработного есть пенсия, выплачиваемая безработному за каждый будничный день того

[1]) Иное заключение дал прусский министр финансов от 2/I—19 г., Mitteilungen, Heft 1, S. 9.

времени, пока длится его право на пособие (но не за воскресенья) [1]), при чем выплата производится регулярно в конце недели за истекшую неделю.

Размер пособия исчисляется, во-первых, согласно ставке, существующей в каждой отдельной общине, затем учитывается число имеющих право на получение пособия членов семьи, затем размер его зависит также от того, выплачивается ли пенсия полностью или частью и, наконец, от возможности зачета других получаемых безработным доходов в счет пособия.

1. Ставка пособия не установлена раз навсегда для всей империи: размер каждой принятой в данной общине ставки предоставлен усмотрению самой общины (§ 9, разд. 1, ст. 1.), в то время как империя ограничивается установлением для этих ставок высшего и низшего предела.

a) В отношении низшего предела для ставки пособия § 9, разд. 1, ст. 2 устанавливает, что пособие должно быть достаточным и по меньшей мере достигать местных ставок заработной платы, как они установлены имперским постановлением; при наличии же семьи оно должно быть соответственно повышено за пределы местных ставок заработной платы.

b) В отношении высшего предела для ставки пособия § 9, разд. 3—5 устанавливает, что эта ставка без семейного пособия (ср. ниже) не может превышать полуторной ставки местной заработной платы и определенных максимальных ставок. Эти максимальные ставки установлены для всех мест путем внесения их в поясной список, подобно тому, как это установлено в отношении квартирных денег имперских чиновников. Только там, где эти максимальные ставки противоречат стоимости жизни, они могут быть повышены постановлением областной центральной власти в полуторном размере против местных ставок заработной платы, но так, чтобы они не превышали ставок пояса А [2]).

---

[1]) За праздники, падающие на будничные дни, допустима выплата пособия, Mitteilungen, Heft 17, S. 4—5.

[2]) Превышать эти максимальные ставки не может ни одна община, ни одно областное правительство. Там, где такое повышение имело место, это было не закономерно и, согласно положения конституции о коллизии имперского права с областным правом, недействительно. Кроме того, согласно § 4, разд. 3, в таком случае возмеще-

Эти максимальные ставки, которые установлены отдельно для безработных мужчин и безработных женщин, достигают:

Для мужчин	По поясам			
	A	B	C	D и E
После 21 года	6,00	5,00	4,00	3,50
До 21 года	4,25	3,50	3,00	2,50
Для женщин	**По поясам**			
После 21 года, если они	A	B	C	D и E
живут самостоятельно .	5,00	4,50	5,50	3,00
После 21 года, если они				
живут в семье	4,25	3,50	3,00	2,50
До 21 года	3,00	2,50	2,25	2,00

Областные центральные власти могут согласно § 17. постановить, чтобы на однородные хозяйственные районы распространялась как установленная ими ставка местной заработной платы, так и одинаковая максимальная ставка пособия.

2. Число членов семьи имеет значение для размера пособия поскольку, с одной стороны, при наличии нескольких имеющих право на пособие членов той же семьи, установлена максимальная общая ставка пособия для безработных, так что пособия отдельных членов семьи должны быть уменьшены, с другой стороны — при наличии нескольких иждивенцев в семье безработного, пособие этого последнего должно быть повышено.

a) Если несколько членов семьи, живущих общим хозяйством, получают каждый самостоятельно пособие для безработных, то общая сумма всех имеющих быть выплаченными пособий таким членам семьи не может превышать более, чем в $2\,^1/_2$ раза пособия, которое выплачивается тому члену семьи, который получает максимальную ставку, при чем глава семьи также считается ее членом (§ 6, разд. 4). В противном случае производится соответственное понижение отдельных ставок.

b) Так как пособие для безработного должно заменять собой трудовой заработок, то безработный получает такого

ние со стороны империи может быть отменено имперским министром финансов, возмещение со стороны области—областной центральной властью, так что подобная община всерасходы по обеспечению безработных целиком должна нести сама.

рода пособие не только для самого себя, но и для тех членов своей семьи, которых он должен содержать. Это проводится в форме надбавок, которые должны выплачиваться за каждого члена семьи дополнительно к основному пособию.

α) Право на такую надбавку имеют жена, дети и другие родственники, принадлежащие к дому и имеющие право на пособие. Это действительно и в отношении разведенного или отдельно живущего супруга и проживающих при нем детей безработного, если они всецело или частью содержались последним, а также при соблюдении этого условия в отношении незаконнорожденных детей, пасынков и приемышей [1]). Лица, которые ведут хозяйство безработного, должны считаться также членами семьи и поэтому также имеют право на надбавку.

β) Размер надбавок на семью определяется в отношении своего минимума тем, что при наличии членов семьи указанного рода, пособие должно быть соответственно повышено за пределы местной ставки заработной платы. В качестве высшего предела, так же как для пособия, установленными ставками для отдельного округа считаются ставки, установленные в списке поясов. Эти максимальные ставки достигают:

	Для округов пояса			
	A	B	C	D и E
Для жен	2,50	2,25	2,00	1,75
Для детей и иных членов семьи	1,75	1,75	1,50	1,25

Семейные надбавки все вместе не могут превышать больше, чем в $1\,^1/_2$ раза получаемого самим безработным пособия.

3. Обычно указанные нами ставки выплачиваются полностью. Лишь в двух случаях может итти речь о частичном пособии: во-первых, при частичной безработице и затем при незначительной нужде.

а) Если при частичной безработице трудовой заработок, вследствие неполной нагрузки рабочего не достигает ставок пособий по безработице,

[1]) О выплате семейных надбавок в таких случаях ср. ниже.

то разница между заработком и этими ставками должна выплачиваться в качестве пособия.

Если частичная безработица вызвана временным прекращением или сокращением работы, и вследствие этого наступает понижение заработной платы, то пособие должно равняться разнице между 70% [1]) оставшегося недельного (или двухнедельного) заработка и недельной (или двухнедельной) ставкой пособия при полной безработице, но таким образом, чтобы пособие и заработок вместе равнялись максимально прежнему трудовому заработку при полном рабочем дне (§ 9, разд. 2).

Пример: Нормальный недельный заработок при восьмичасовом рабочем дне =120 маркам, вследствие сокращения рабочего времени до 4 часов=60 маркам, отсюда 70%=42 маркам. Максимальная ставка пособия для безработного с женой и 4 детьми=6×15=90 маркам. Частичное пособие=90—42=48 маркам должно быть выплачено полностью, так как 60+48=108 маркам, т.-е. меньше 120 марок.

b) Если нужда может быть устранена уже частичной ставкой пособия, то, согласно § 6a, разд. 1, должна выплачиваться лишь часть ставки.

4. Зачет других источников дохода в пособие означает уменьшение этого последнего на сумму, равную зачитываемым доходам. Община может таким образом уменьшить пособие на такую сумму, на какую производится зачет. В отношении суммы, могущей быть зачтенной, община имеет право на бесспорное возражение против притязания на пособие, и возражение это дает право на соответственное воздержание от выплаты.

Зачитываемы могут быть, согласно § 12, все доходы безработного. Так как пособие по безработице должно предоставлять лишь прожиточный минимум, то нет основания для предоставления пособия, если прожиточный минимум уже покрыт.

Поэтому зачтены могут быть не только доходы от побочного заработка и все проценты, включая и получаемые с мелких трудовых сбережений, но в принципе также пособия и выплаты, получаемые от частных страховых обществ, и пенсии [2]).

---

[1]) Или 60%, ср. выше.

[2]) В отношении выплаченного нанимателем отступного вместо обязанности к предоставлению вновь или дальнейшему предоставлению работы, потому не может быть речи о зачете, что получивший отступное во все время получения им отступного не считался безработным и не получал пособия по безработице. Ср. выше.

В отношении последних имеется, однако, ограничение: пособие, которое безработный получает на основании собственной или чужой предусмотрительной заботливости, так же, как и пенсии всякого рода могут быть зачтены лишь в размере $^2/_3$ их действительной суммы [1] [2]).

В. Второй минимальной услугой обеспечения безработных будет предоставление бесплатного проезда и под'емных. Также и на предоставление этой услуги безработный имеет правовое притязание, которое в случае отказа от предоставления со стороны общины может быть вынуждено лицами, имеющими на это право, путем иска.

1. Право на это притязание имеют лица, обладающие правом на пособие, т.-е. безработные, которые удовлетворяют всем условиям получения пособия для безработных. Такого рода притязания имеют место в двух случаях: во-первых, в случее возвращения привлеченных (Zugezogener) и, во-вторых, в случае предоставления работы в от'езд (§ 5, разд. 4, § 8, разд. 2).

a) Привлеченными будут все лица, которые после 1 августа 1914 г. переехали с прежнего своего места жительства на другое место, а также участники войны, которые по демобилизации их не вернулись на родину, но остались в другом месте. Они должны быть побуждаемы к возвращению на родину по вышеуказанным нами причинам.

b) Если место работы не совпадает с местом жительства, то нельзя предполагать, что безработный на собственный счет переселится на место работы, тем более, что обычно вследствие недостатка средств он не имеет фактически возможности к этому.

2. Предоставление бесплатного проезда и под'емных сводится к выдаче бесплатного билета и одно-

---

также инструкции имперского министерства труда о производстве примирительного разбирательства от 21/I—20 г.

[1]) Новая редакция §12 постановления от 15/I—20 г. неясна и неюридична, так как разд. 1 говорит не о зачете в счет пособия, но «об учитывании для определения степени нужды». Подразумевается, однако, видимо, первое.

[2]) Отпущенным военнопленным, согласно заключения имперского министерства труда и постановления прусского министра внутренних дел от 1 /VII—19 г. (Mitteilungen, Heft 17, S. 12 и Heft 18, S. 16), выплаченная по случаю мира за 8-недельный отпуск сумма и отпускное пособие могут быть зачтены только, как пособие, получаемое благодаря чужой заботливости.

временной выплате известной суммы денег. Размер этой суммы должен исчисляться соответственно положению дела в каждом отдельном случае, при чем должно быть принято во внимание повышение издержек в пути по сравнению с теми, которые потребовались бы в случае пребывания на прежнем месте жительства. Эта сумма включает, когда речь идет о привлеченных [1]), также и расходы по отправке перевозимого имущества.

Оплата проезда и под'емных должна быть предоставлена не только самому безработному, но и членам его семьи, если они живут в его доме и в целях ведения хозяйства следуют сейчас же или потом за безработным на место его работы. Но в таких случаях необходимо представление доказательства того, что они обеспечены необходимым жилищем на месте работы.

III. З а м е н я ю щ и м и будут называться услуги, которые община может предоставить вместо услуг, к которым она обязана. На их предоставление безработный никогда не имеет притязания, он может требовать лишь предоставления ему минимальных услуг. Но община может освободиться от своей обязанности по предоставлению минимальных услуг тем, что она вместо них предоставит заменяющие их услуги. Вопрос о том, какие услуги выбрать — зависит всецело от ее усмотрения. Она имеет, таким образом, в отношении предоставления минимальных или заменяющих услуг facultas alternativa.

Согласно § 9, разд. 1, ст. 2., заменяющие услуги в области обеспечения безработных допустимы, поскольку община вместо денежных пособий может предоставлять и услуги натурой, которые могут состоять в продовольствии или квартире и т. п. Такого рода услуги могут как полностью, так лишь в части заменять собой денежные выплаты, при условии, чтобы заменяющая услуга была равноценна той минимальной, которую она заменяет [2]).

---

[1]) При несовпадении места жительства с местом работы, оплата расходов по доставке перевозимого имущества является не минимальной, а дополнительной и необязательной услугой; ср. ниже.

[2]) Заменяющие услуги, насколько мне известно, нигде не были введены. Там, где о введении их шла речь, как например, в Дрездене, план этот разбился о трудности практического выполнения и сопротивление безработных.

IV Добровольными и дополнительными называются те услуги, которые община предоставляет добровольно и по своему усмотрению сверх своей обязанности по предоставлению минимальных или заменяющих услуг.

При обеспечении базработных речь может итти о пяти категориях дополнительных необязательных услуг: о повышении минимальных ставок установленных для безработных пособий, о дальнейшей выплате семейных надбавок в случае предоставления безработному работы вне места его жительства, о выплате добавочной суммы безработному за время приобретения им навыка в новой профессии, о выплате дополнительного пособия на время зимы и под'емных для доставки перевозимого имущества.

A. О повышениии минимальных ставок пособий для безработных ср. выше. Если такого рода повышение проведено общиной, то вновь установленные ставки становятся для данной общины минимальными услугами, на предоставление которых безработные имеют правовое притязание до тех пор, пока община опять не понизит ставок.

B. Надбавки на семью являются лишь частью пособия безработного. Если прекращается выплата пособия вследствие того, что безработный получил приносящую заработок работу, то прекращается и выплата семейных надбавок.

Но если место работы не совпадает с местом жительства, то община может в порядке необязательной дополнительной услуги в течение всего времени длящегося на стороне трудового отношения продолжать выплачивать семейные надбавки, в случае если для лиц женатых неосуществим переезд семьи на место работы на стороне. Эта дальнейшая выплата может производиться как в полном размере прежних надбавок, так и частично (§ 8, разд. 3) [1]).

C. Выплата добавочной суммы для приобретения навыка в новой профессии

[1]) Если работа относится к сельскому или лесному хозяйству, то надбавки на семью должны выплачиваться, согласно § 4-с постановления от 16/III—19 г., и при этом в полуторном размере против надбавок, выплачиваемых обеспечением безработных, ср. выше.

может, согласно § 9, разд. 7, быть предоставлена в качестве необязательной дополнительной услуги.

1. Условиями предоставления такой добавочной суммы являются, во-первых, фактическое поступление на такого рода место, затем необходимость известного срока для приобретения нужного на этом месте навыка и, наконец, понижение трудового заработка, вызванное отсутствием навыка в работе.

a) Только тот, кто фактически поступил на место и приступил к работе, может получить добавочную сумму. Напротив, если имеет место лишь подготовка к будущей профессии, то предоставление такого рода добавочной суммы недопустимо.

b) Новое место работы должно требовать навыка, приобретение которого, в свою очередь, требует известного срока. Вызван ли этот необходимый для приобретения навыка срок личным недостатком безработного, напр., физическим его недостатком, либо нормально необходим срок для постепенного приобретения навыка — безразлично.

c) Важно, чтобы понижение заработка стояло в связи с отсутствием навыка. Это отсутствие навыка должно мешать безработному получать полную заработную плату, обычно получаемую на этом месте. При этом заработок должен быть настолько незначителен, чтобы он превосходил прежнюю ставку пособия, получаемого безработным, включая сюда и надбавки на семью, не более, чем на одну марку за рабочий день.

2. Размер добавочной суммы ограничен в том отношении, что сумма эта не может превышать разницы между действительно получаемой заработной платой и увеличенным на одну марку за каждый рабочий день нормальным пособием.

3. Срок выплаты такой добавочной суммы ограничен и может длиться максимум 6 недель. По истечении этого времени добавочная сумма не может выплачиваться.

D. Дополнительное пособие на зимнее время введено § 9, разд. 8 — 10.

1. Условиями предоставления дополнительного пособия на время зимы являются: местное вздорожание,

определенный возраст и продолжительный срок получения пособия по безработице.

a) Считается в принципе, что в з д о р о ж а н и е может иметь место лишь в поясах A и B. Только в том случае, если пособие по безработице выплачивается в принадлежащем к этим поясам округе, предоставление дополнительного зимнего пособия допустимо. В исключительных случаях областная центральная власть или назначаемый ею орган в случаях особой нужды может допустить выплату дополнительного зимнего пособия и в таких округах, которые не принадлежат к поясам A и B.

b) Дополнительное пособие на время зимы может быть предоставлено безработному лишь в возрасте старше 18 лет.

c) С р о к п р е д о с т а в л е н и я п о с о б и я безработному должен за последние 3 месяца равняться минимум 60 дням. Только тот, кто в течение этого времени получает полное пособие для безработных, может получить дополнительное пособие на время зимы.

2. Р а з м е р зимнего дополнительного пособия, как правило, исчисляется по месяцам. Лишь в случае, если безработный не удовлетворяет всем условиям для получения дополнительного зимнего пособия за целый месяц, ему должна быть предоставлена соответственная часть дополнительного зимнего пособия. Для определения этой части месяц считается за 26 дней.

Месячная ставка достигает для безработного, члены семьи которого имеют право на надбавки, четырехдневной ставки его пособия, включая сюда и надбавки на семью, для других безработных — трехдневной ставки пособия.

3. Дополнительное пособие на время зимы д л и т с я максимум с 1/XI — 19 г. по 31/III — 20 г. Оно выплачивается ежемесячно и, как правило, должно заключаться в услугах натурой.

E. Наконец, в случае несовпадения места работы с местом жительства безработного одновременно с бесплатным проездом на место работы и оплатой путевых издержек безработного ему могут быть выплачены еще и п о д'е м н ы е из средств обеспечения безработных д л я п о к р ы т и я и з д е р ж е к п о д о с т а в к е п е р е в о з и м о г о и м у щ е с т в а. Эти под'емные сводятся к денеж-

ной сумме, размер которой должен определяться отдельно для каждого конкретного случая и не может превышать, конечно, фактической стоимости этой доставки (§ 8, разд. 2, ст. 3).

§ 23.

Обязанная сторона по притязанию на пособие.

I. О б щ и й о б з о р. Обязанной стороной по притязанию на пособие, т.-е. стороной, обязанной к предоставлению соответствующих услуг лицам, имеющим право на пособие, будут о б щ и н ы. Лишь в случае малосостоятельности общины, коммунальный орган надзора или иной уполномоченный к этому областной центральной властью орган могут издать распоряжения о замене общины большей коммунальной единицей. Община все же является единственной непосредственно обязанной к предоставлению соответствующих услуг стороной, хотя окончательное распределение расходов и урегулировано в ином порядке. Лица, имеющие право на пособие, могут со своими притязаниями обращаться всегда лишь к общине, и она является по отношению к ним действительно обязанной стороной по притязанию на пособие, тогда как вопрос о возмещении расходов и фактически и юридически должен быть выделен.

II. Но лицо, имеющее право на пособие, не может требовать удовлетворения своего притязания от любой общины. Всегда между всеми общинами лишь одна, определенная, для каждого отдельного случая община является «к о м п е т е н т н о й», и исключительно она и является обязанной стороной по данному притязанию на пособие.

А. В отношении компетенции речь может итти о ч е т ы р е х р а з л и ч н ы х о б щ и н а х: об общине места жительства, места пребывания, прежнего места жительства и места демобилизации. При этом под местом жительства, согласно § 8а, нужно понимать то место, «в котором лицо не только временно пребывает, но живет с намерением длительного или постоянного пребывания», т.-е. там, где оно действительно хочет жить в течение с самого начала предполагаемого длительным или во всяком случае неопре-

деленного, но на долгое время рассчитанного срока [1]). Местом пребывания будет называться место, где в настоящий момент находится данное лицо, при чем у него не должно быть намерения постоянно или долгое время оставаться там. Прежним местом жительства лиц привлеченных будет место жительства их до 1 августа 1914 г. или место жительства до призыва на военную службу. Местом демобилизации будет называться место, куда был направлен участник войны по демобилизации его из армии.

B. Исходя из этих начал, компетенция отдельных общин была нормирована следующим образом:

1. В принципе компетентной в отношении обеспечения безработных является община места жительства, или общинное об'единение, к округу которого может быть отнесено место жительства безработного в момент наступления для него нужды в пособии (§ 5, разд. 1).

2. Исключение отсюда имеет место в отношении участников войны и привлеченных или в случае существования особого соглашения.

a) Для участников войны в принципе компетентной является община места жительства их до призыва; но если они не вернулись на прежнее свое место жительства, и нужда в пособии наступила непосредственно по их демобилизации из армии, то место их демобилизации является обязанным к выплате пособия максимум в течение 4 недель (§ 5, разд. 3).

b) Для привлеченных также в принципе компетентной является община прежнего, т.-е. до 1/VIII— 14 г., места жительства, но до тех пор, пока они не вернулись туда, обязанность выплаты пособия лежит максимум в течение 4 недель на общине места их пребывания. Лишь в случаях ведения общего хозяйства с семьей на новом месте жительства или, в случае фактической невозможности возвращения, как это имеет место в отношении живших за границей немцев и жителей оккупированных или сданных областей, для которых возвращение по политическим причинам связано с значительным ущербом, новое место жи-

[1]) Вопреки Г.Г.У. (§ 7) не требуется зато никакого «обзаведения».

тельства или место пребывания являются обязанными к выплате пособия и по истечении 4 недель (§ 5, разд. 2).

с) Отступление от этого правила путем соглашения между общинами о границах их компетенции допустимо лишь в том случае, если это отвечает общим интересам и разрешено областной центральной властью или уполномоченным ею на это органом (§ 5, разд. 5).

С. Особое нормирование компетенции имеет место в отношении предоставления отдельных услуг именно бесплатного проезда и путевых издержек и предоставления добавочной суммы для приобретения навыка в новой профессии.

1. Как в случае возвращения на родину лиц привлеченных, так и в случае от'езда на место работы, не совпадающее с местом жительства, последнее место жительства, но не прежнее место жительства и не место работы — является компетентным (§ 5, разд. 4; § 8, разд. 2)

2. Необязательная дополнительная услуга предоставления добавочной суммы на время приобретения навыка в новой профессии зависит от согласия на это общины последнего места жительства (§ 9, разд. 8).

§ 24.

Осуществление притязания на пособие.

Осуществление притязания на пособие заключается, с одной стороны, в том, что право на соответствующие выплаты должно быть установлено, с другой стороны, в том, что они должны быть предоставлены лицам, имеющим на них право.

I. Установление права на эти выплаты происходит таким образом: лица, претендующие на пособие, заявляют о своих притязаниях органу, назначенному для этого общиной, например посредническому органу. Для этого имеются определенные анкеты, которые должны быть заполнены. Эти анкеты содержат. одновременно и вопросы, из ответов на которые можно установить наличие условий для возникновения притязания на пособие.

Если эти условия не имеют места, то в пособии немедленно отказывают. Отказ этот может быть обжа-

лован в комиссию по обеспечению без ограничения в отношении формы и срока. Комиссии по обеспечению должны быть образованы при каждой общине и состоять из нейтрального лица в качестве председателя и одинакового числа предпринимателей и трудящихся в качестве членов. Против заключения комиссии по обеспечению допустимо дальнейшее обжалование коммунальному органу надзора, решение которого уже окончательно (§ 13) [1].

Если же право на получение пособия признается, то нужно различать, принадлежит ли лицо, имеющее право на пособие, к какой-либо рабочей организации или нет. Если данное лицо является членом подобной организации, то оно должно быть передано в ее ведение для дальнейшего надзора и выплаты пособия, если данная организация предлагает и гарантирует это, а именно: с одной стороны, согласно обязательных для нее положений производит выплату пособий своим безработным, или не имеющим трудового заработка членам, а с другой стороны, создает уверенность в том, что выплата пособий и надзор над безработными будут производиться в установленном порядке. Для лиц, не состоящих членами такого рода организации [2], надзор и выплата пособий производятся общиной. В целях надзора безработные должны регулярно являться в посреднический орган для того, чтобы получить назначение на работу, спрос на которую мог поступить за это время [3]. Если это не имело место, то они получают удостоверение, на основании которого производится выплата из общинной кассы.

Для установления положения дела при частичной безработице предприниматели обязаны давать сведения о трудовом заработке своих трудящихся. Они также обязаны по требованию общин брать на себя в таких случаях бесплатно исчисление и заимообразную выплату пособий (§ 9, разд. 2, ст. 2).

---

[1]) С другой стороны, примирительные камеры никогда не являются компетентными в вопросах обеспечения безработных. Mitteilungen, Heft 17, S. 8. Heft 20, S. 5. Также не обладают компетенцией обычные суды и суды по трудовым делам.

[2]) Или для не переданных организации, хотя и принадлежащих к ней.

[3]) Подобно посредническому органу, комиссии по обеспечению должны стремиться к скорейшему наделению безработных работой, для этого о лицах, уже в течение некоторого времени получающих пособие, должно быть извещено центральное справочное бюро (ср. выше), с указанием возможного их использования.

II. Выплата производится всегда самим имеющим право на пособие лицам, или, если что-либо этому препятствует, то их представителям, которые могут представить доказательства своих прав на получение пособий. Лишь в случае раздельного жительства супругов выплата надбавок на семью может быть получена и тем лицом, в доме которого проживает отдельно живущий малолетний член семьи (§ 9, разд. 1, ст. 6).

ГЛАВА III.

Обеспечение безработных на время болезни [1].

§ 25.

Общий обзор.

I. Обеспечение безработных на время болезни логически и по действующему праву является составной частью обеспечения безработных (хотя в своем правовом развитии оно связано с имперским постановлением об общем страховании на случай болезни и прямо может быть отнесено к нему в качестве его части). Это внешне находит свое выражение в том, что оно нормировано не постановлением, дополняющим имперское постановление, но §§ 12 a—f постановления об обеспечении безработных.

II. Особое обеспечение безработных на время болезни было уже потому необходимо, что выплата пособий безработным производится лишь при наличии работоспособности. Поэтому, если наступала потеря работоспособности по болезни, то выплата пособия прекращалась. С другой стороны, имперское постановление о страховании на случай болезни не защищало интересов безработных, так как страхование имеет место лишь при условии подлежащего страхованию занятия, в то время как безработный как раз и является лицом, не имеющим никакого занятия. Также и положение § 214 имперского постановления, согласно которого при наступлении безработицы правила страхования на случай болезни

[1]) Литература: Kaskel—Ortskrankenkasse S. 65 u. 343), Spielhagen Monatsschrift f. Arb. u. Ang. Vers. Sp. 81 u. Sp. 353, Müller—Arbeiter-Versorgung, S. 281, Jäger—Arbeiter-Versorgung, S. 121 u. 150.

продолжают свое действие еще в течение 3 недель, если этому предшествовало достаточно долгое время обязательных взносов, не охраняло интересов безработных. Безработица, которая должна быть теперь ликвидирована, обычно значительно превышает трехнедельный срок; кроме того, безработные иногда до наступления безработицы не занимались подлежащей обязательному страхованию работой, так что положение § 214 имперского постановления все равно на них не распространяется.

III. Несмотря на это, новое законодательство об обеспечении безработных с робостью приступило к созданию обеспечения их на время болезни.

Первоначальное постановление от 13/XI — 18 г. вообще ничего не говорило о такого рода обеспечении и ограничивалось лишь положением о том, что община в отношении тех безработных, которые имели право на дальнейшие страховые выплаты, расходы по этим выплатам могла брать на себя в порядке необязательной дополнительной услуги. Лишь дополнительное постановление от 21/XII—18 г. ввело, опять-таки в связи с этими дальнейшими страховыми выплатами, настоящее обеспечение безработных на время болезни, при чем общины обязывались обо всех безработных, которые имели право на такого рода дальнейшие страховые выплаты, известить их прежние страховые кассы и выплачивать эти суммы из средств обеспечения безработных. Если община не посылала во-время извещения, то она должна была сама в случае заболевания безработного предоставлять ему все услуги, которые лежали на обязаности страховой кассы. Лица, которые, несмотря на это, все же не получали обеспечения во время болезни, должны были в случае заболевания продолжать получать пособие для безработных.

Этот порядок вынуждал общины проверять в отношении всех безработных, имели ли они вообще право на дальнейшие страховые выплаты и, если имели, то где. Такая работа в больших общинах с их колоссальным числом безработных оказалась практически невыполнимой. Эти общины старались облегчить себе задачу тем, что заключали соглашение со своими местными больничными кассами, согласно которому все их безработные прямо регистри-

ровались там для страховых выплат в случае болезни, безотносительно к тому, имели ли они право на дальнейшие страховые выплаты, и распространялась ли на них компетенция данной кассы. Это противозаконное положение вещей было легализовано постановлением от 15/IV—19 г.; им одновременно регламентировалось вновь обеспечение безработных на время болезни.

IV. Согласно этого постановления, следует различать отдельные формы обеспечения безработных на время болезни, именно: обычную форму обеспечения на время болезни, которая основывается на праве безработных на дальнейшие страховые выплаты (§ 26), и исключительные формы такого рода обеспечения, которые базируются на особом соглашении или существуют вследствие невозможности обращения к компетентной для данного случая кассе (§ 27). Если же ни одна их этих форм не имеет места, то обеспечение безработных на время болезни сводится к тому, что им, несмотря на отсутствие работоспособности, продолжает выплачиваться пособие по безработице (§ 28).

§ 26.

Обычная форма обеспечения безработных на время болезни.

Как правило, обеспечение безработных на время болезни заключается в том, что исключительно те безработные [1]), которые имеют право на предоставление им дальнейших страховых выплат, должны быть зарегистрированы для получения этих выплат общиной, от которой они в качестве безработных получают пособие. Они получают тогда в случае болезни те выплаты, которые им причитаются на основании имперского постановления и правил их кассы (§ 12а).

I. Право на получение дальнейших страховых выплат имеют [2]), согласно § 313 имперского постановления, члены кассы, которые до своего выхода в течение определенного минимального времени

[1]) Лишь о полных безработных может итти речь, ср. Mitteilungen, Heft 21, S. 9.
[2]) Ср. Kaskel,—Ortskrankenkasse 1919, S. 65/66.

подлежали обязательному страхованию и затем не утеряли своего право на дальнейшие страховые выплаты [1]).

А. Предшествовавшее время обязательного страхования должно равняться минимум 26 неделям за последние 12 месяцев или 6 неделям непосредственно перед выходом из кассы. Для участников войны и лиц, состоявших на вспомогательной службе, это правило изменено в двух направлениях [2]).

1. Во-первых, страховой стаж до и после войны или до и после занятия неподлежащей страхованию работой, на основании закона о вспомогательной службе, считается за единый срок; таким образом период времени, проведенный на военной службе, не считается прерывающим страхового стажа и вообще не принимается во внимание, так что стаж до и после таких периодов складывается.

2. Затем время безработицы по возвращении на родину, или по уходе с занятия, не подлежащего страхованию, на основании закона о вспомогательной службе, не считается и также оставляется без внимания.

В. Право не получение дальнейших страховых выплат считается утерянным по истечении известного срока и неплатежа страховых взносов.

1. Срок, в течение которого должны предоставляться дальнейшие страховые выплаты, в том случае, если данное лицо не было вообще исключено, равен 3 неделям с момента выхода из больничной кассы.

Однако все участники войны, которые перед войной имели право на получение дальнейших страховых выплат, в течение 6 недель по их возвращении могут воспользоваться этим правом [3]).

2. Неплатеж взносов приводит, согласно § 314 имперского постановления, к лишению прав члена кассы, если два раза под ряд в день платежа взносы не были внесены и с первого из этих дней протекло 4 недели.

---

[1]) Затем лица, добровольно застраховавшиеся. Зато это постановление не распространяется на тех, кто, согласно § 176 подлежал страхованию, но не воспользовался этим своим правом.

[2]) Постановление от 16/XI—16 г. (И. В. Уз. с. 1279), § 2, постановление от 24/II—17 г. (И. В. Уз. с. 171) § 4.

[3]) Постановление от 28/I—15 г. (И. В. Уз. с. 49), § 1.

Для участников войны это имеет место лишь в том случае, если их членство в кассе уже утеряно ими до призыва. Если потеря эта наступила во время войны, то в течение шести недель по возвращении, они имеют право на обратное вступление в страховую кассу [1]).

II. Регистрация безработных, имеющих право на дальнейшие страховые выплаты, производится в их прежней кассе, т.-е. в той больничной кассе, по отношению к которой отдельный безработный имеет право на получение дальнейших страховых выплат, и при этом согласно прежней его категории членства или разряду заработной платы. Регистрация эта должна быть произведена общиной тем же путем, как если бы безработный сам воспользовался своим правом на получение дальнейших страховых выплат. Регистрация должна быть произведена в течение 2 недель после начала выплаты пособия по безработице, т.-е. по заявлении притязания на пособие; просрочка не связана с правовыми последствиями для застрахованного лица, но может вызвать административный приказ общине, к соблюдению которого она может быть вынуждена своим органом надзора.

Взносы должны делаться общиной таким образом, как если бы безработный на основании своего права на получение дальнейших страховых выплат сам бы вносил их. Они берутся для этой цели из средств обеспечения безработных, падают таким образом лишь в размере $^{2}/_{12}$ окончательно на общину, в то время как в размере $^{6}/_{12}$ — империя, в размере $^{4}/_{12}$—область являются обязанными к их возмещению.

Если вследствие просрочки своевременного зарегистрирования и платежа взносов имевший право на получение дальнейших страховых выплат безработный потеряет притязание на обеспечение на случай болезни к своей кассе, то община сама вместо кассы должна предоставлять ему одинаковые или равноценные услуги, какие предоставляла бы касса.

III. Услуги должны предоставляться в полном об'еме, согласно закона и правил, таким образом, как если бы

---

[1]) Закон от 4/VIII—14 г. (И. В. Уз. с. 337), § 3.

безработный сам пользовался своим правом на получение дальнейших страховых выплат. Тот факт, что речь идет о безработном, не имет значения для кассы и предоставляемых ею услуг. Напротив, пособие, выплачиваемое по безработице, отпадает, если безработному, вследствие потери способности к трудовому заработку предоставляются услуги со стороны органов страхования на случай болезни, т.-е. оно не может предоставляться одновременно с деньгами, выплачиваемыми на содержание больного, или с лечением в больнице, но допустимо, если имеет место только лечение на дому. Исключением отсюда являются надбавки на членов семьи, которые независимо от услуг, предоставляемых со стороны органов страхования на случай болезни, продолжают предоставляться безработному.

§ 27.

Исключительные формы обеспечения безработных на время болезни.

Из того правила, что обеспечение безработных на время болезни ограничено лишь теми из них, кто имеет право на получение дальнейших страховых выплат и продолжает страхование в прежней своей кассе, имеют место д в а и с к л ю ч е н и я: во-первых, для того случая, когда община заключает н а р у ш а ю щ е е э т о п р а в и л о с о г л а ш е н и е, и, вовторых, в том случае, если прежняя к а с с а л е ж и т з а п р е д е л а м и о с т и д о с я г а е м а.

I. Согласно § 12 b, общины имеют право путем с о г л а ш е н и я существенно изменять правовые основы обеспечения безработных на время болезни. Они могут, согласно этого соглашения, всех безработных безотносительно к тому, имеют ли они вообще право на получение дальнейших страховых выплат и где они это имеют—застраховать в о д н о й о б щ е й д л я в с е х к а с с е. Благодаря этому отпадает сложная и отнимающая много времени проверка, и корреспонденция органичивается сношениями с одной кассой, которая, таким образом, является компетентной в отношении всех безработных. Условием для этого является фактическое заключение общиной соответствующего соглашения либос местной больничной кассой, либо с другой боль-

ничной кассой ее округа, услуги которой во всяком случае равноценны услугам местной всеобщей больничной кассы. Вопрос о том, должно ли такого рода соглашение быть заключено, или нет, зависит исключительно от свободного усмотрения общины и кассы, при чем обе эти стороны никем не могут быть принуждаемы к этому.

А. В таком случае для безработных возникает страхование особого рода, которое по своей п р а в о в о й п р и р о д е не является ни принудительным, ни добровольным страхованием, но в той мере аналогично частному страхованию, в какой его основой является простое соглашение, заключаемое между общиной и кассой. Это соглашение, однако, нельзя рассматривать, как частно-правовой страховой договор, но как аналогичную коллективному договору, на основе полученного от государства правомочия, созданную путем правового соглашения, об'ективную правовую норму, которая вместо закона и в дополнение к нему самостоятельно нормирует обеспечение безработных на время болезни в пределах округа данной общины [1]). Такого рода страхование тем отличается от правовой структуры прочих видов социального страхования, что здесь подлежат страхованию не отдельные ограниченные профессии; оно распространяется на всех безработных, для которых в свою очередь, согласно вышеизложенному, не существует ограничения в отношении профессий.

В. Правовые особенности этого вида страхования вызвали необходимость издания некоторых о с о б ы х п р е д п и с а н и й для устранения существовавших пробелов и для создания связи между этим видом страхования и остальной областью социального страхования.

Прежде всего страхование это в отношении услуг уравнено с принудительным страхованием. Затем в качестве основного заработка, для измерения которого иначе отсутствовал бы всякий критерий, принимается сумма пособия по безработице, поскольку пособие это не превышает максимального размера основного заработка, принятого в кассе. Затем, чтобы не расширять круга страхуемых

[1]) Для содержания возникающих на основании соглашения отдельных отношений по страхованию, конечно, решающими остаются нормы имперского постановления.

на основе такого страхования за пределы круга лиц, указанных в имперском постановлении, по прекращении выплаты пособия по безработице, отпадает также право на получение дальнейших страховых выплат. Чтобы исключить возможность параллельности услуг в отношении безработных, на них не распространяется положение § 214 имперского постановления [1]), когда безработному предоставляются услуги уже кассой для безработных. Этот вид страхования безработных в правовом отношении уравнен в смысле срока ожидания с остальными видами страхования.

С. Общее страхование безработных, на основании соглашения между общиной и кассой, заключает для лиц, имеющих право на дальнейшие страховые выплаты, о п а с н о с т ь у х у д ш е н и я их правового положения в том смысле, что страхование на основании соглашения может предоставить им менее выгодные условия, чем те, какие им предоставляются на основании их права на дальнейшие страховые выплаты. Поэтому безработный, имеющий право на дальнейшие страховые выплаты, имеет право требовать, чтобы он, несмотря на то, что такого рода соглашение имеет место, все же регистрировался бы в своей прежней кассе. Право это отпадает, по истечении трехнедельного срока после начала получения пособия по безработице или по вступлении в силу такого рода соглашения.

Но, если срок этот упущен, то безработный не должен на долгое время терять свои прежние права и может поэтому по окончании страхования в кассе для безработных продолжать страхование в своей прежней кассе, если он в течение 3 недель сообщит этой кассе о своем обратном вступлении в нее.

II. Второе исключение из правила о дальнейших страховых выплатах безработным со стороны их прежней кассы предусмотрено для того случая, когда касса эта находится за пределами д о с я г а е м о с т и, так как деловые сношения с ней невозможны или значительно затруднены вследствие окку-

---

[1]) Согласно § 214 имперского постановления, лица застрахованные, которые выбывают из кассы вследствие наступления безработицы, еще в течение 3 недель в случае заболевания пользуются усл угами по обеспечению на время болезни со стороны их прежней кассы.

пации германской территории неприятелем. В таком случае, лица, застрахованные в подобной кассе, могут даже при отсутствии особого соглашения быть зарегистрированы в местной больничной кассе или там, где ее нет, в областной больничной кассе. В отношении услуг, определения основного заработка, неприменяемости § 214 и зачета времени такого страхования в счет срока ожидания применяются те же правила, что и в отношении страхования на основе соглашения между общиной и кассой.

§ 28.

Дальнейшая выплата пособия по безработице.

Так как только лица работоспособные получают пособия по безработице, то потеря работоспособности как правило прекращает получение пособия по безработице. Выплата пособия по безработице допустима, пока болезнь требует только лечения, но не лишает работоспособности. Пособие по безработице может таким образом предоставляться на-ряду с лечением на дому, но никогда не может предоставляться одновременно с деньгами на содержание больного и лечением в больнице [1]).

Однако, если безработный вообще не подлежит обеспечению на время болезни, потому что, с одной стороны, он не имеет самостоятельного права на дальнейшие страховые выплаты, а с другой — выплачивающая ему пособие община не заключила соглашения о страховании безработных, то для таких безработных вообще не имело бы места обеспечение в случае заболевания. Поэтому, если заболевшие безработные в порядке исключения не получают соответствующих услуг со стороны органов страхования на случай болезни, то требование работоспособности, как условия притязания на пособие, отпадает. Захворавшие безработные, которые не пользуются услугами со стороны органов страхования на случай болезни, получают, согласно прямого предписания § 12 f, несмотря на отсутствие работоспособности, все услуги по обеспечению безработных. Эти услуги служат для таких безработных заменой обеспечения на время болезни.

[1]) Лишь надбавки на членов семьи продолжают выплачиваться и при этом даже в том случае, если выплачиваются и квартирные деньги (§ 12-е, разд. 2).

ТРЕТЬЯ ЧАСТЬ.

Условия труда.

ТРЕТЬЯ ЧАСТЬ.

Условия труда.

§ 29.

Обзор.

Новая имперская конституция постановляет в статье 151: «Порядок хозяйственной жизни должен отвечать принципам справедливости и цели предоставления всем достойного человеческого существования. В этих пределах индивиду должна быть гарантирована хозяйственная свобода». Осуществление этого положения в области трудового права достигается путем регулирования условий труда [1]).

Это нормирование, согласно содержания приведенного нами положения конституции, должно преследовать двойную цель: оно должно, во-первых, озаботиться предоставлением индивиду не только возможности материального существования, на основе которого он мог бы жить и не должен был бы умирать с голоду, но ему, кроме того, должна быть дана возможность «достойного человеческого существования». Если таким образом существующие условия труда понижают уровень жизни за пределы необходимых

[1]) Отдельной области права, регламентирующей «условия труда», как составной части трудового права, не существует. То, что здесь об'единено под понятием «условий труда», это две составные части трудового права, которые с точки зрения энциклопедии права определяются, как «охрана труда» или «трудовой договор»; но так как изложение ограничено нами новым трудовым правом, а новое право в пределах этих областей создало лишь отдельные постановления (ср. ниже), в то время как в главном прежнее право осталось неизменным, и систематическое общее изложение новых норм по охране труда или трудовому договору еще невозможно, то эти отдельные положения об'единены нами под названием «условий труда».

согласно этого минимальных требований, то условия труда нуждаются в соответствующем правовом нормировании. Далее ст. 151 говорит о том, что «хозяйственная свобода индивида должна охраняться в этих пределах». Но так как безграничная договорная свобода могла бы влиять на это регулирование, то оно должно базироваться на незыблемых принудительных нормах, независимых от договорных соглашений между нанимателем и трудящимися.

Двойственностью цели об'ясняются форма и содержание правового нормирования условий труда.

По своей форме нормирование должно совершаться или по пути создания публично-правовых обязанностей нанимателей по охране труда, которые существуют по отношению к государственной власти, и на содержание которых стороны трудового договора уже по одному этому не могут иметь влияния, — или по пути создания частноправовых договорных обязанностей, которые, однако, прямым предписанием закона из'яты от возможности изменения посредством соглашения сторон. Новое трудовое право при нормировании условий труда прибегло к обеим этим формам.

По содержанию своему нормирование должно быть выражено таким образом, чтобы в отношении рода и количества труда физическая и духовная неприкосновенность трудящегося были бы ограждены и, соразмерно ценности и продуктивности работы, трудящемуся предоставлялись бы соотвествующие условия существования. Неприкосновенность трудящегося, с одной стороны, определяется характером опасности производства, с другой — длительностью труда, продуктивностью работы, размером и видом заработной платы.

Эта широкая область условий труда, однако, до сих пор не нормирована вновь в полном своем об'еме и по контрасту с системой найма и распределения рабочей силы и обеспечения безработных, в отношении условий труда до сих пор не приступлено к созданию настоящего нового правового фундамента. Новое трудовое право ограничилось тем, что выставило несколько отдельных положений об условиях труда. Прежде всего опасности (охрана труда совершенно не подверглась новому нормированию, здесь осталось

не измененным прежнее право [1]). Напротив, правда, не вполне, но все же вновь нормированы отдельные стороны вопроса о рабочем времени и заработной плате. Учение о нормировании условий труда по новому трудовому праву, распадается таким образом на учение о новом нормировании рабочего времени (гл. I) и новом нормировании заработной платы (гл. II).

ГЛАВА I.

Нормирование рабочего времени [2]).

§ 30.

Обзор.

I. Нормирование рабочего времени с точки зрения законодательной техники не было в новом трудовом праве единым в отношении всех трудящихся, но было проведено отдельно для промышленных рабочих, особо для рабочих пекарен и кондитерских и, наконец, особо для служащих. На первых распространялось постановление от 23/XI—18 г. (И. В. Уз. с 1334), дополненное постановлением от 17/XII — 18 г. (И. В. Уз. с. 1436), на рабочих пекарен и кондитерских распространялось постановление от 23/XI — 18 г. (И. В. Уз., с. 1329), на служащих постано-

[1]) Помимо участия советов предприятий в мерах предупреждения несчастных случаев, ср. ниже главу о советах, Затем опубликованное имперским канцлером постановление от 26/V—03 г. об устройстве и эксплоатации предприятий, производящих свинцовые краски или иные свинцовые продукты, заменено новым постановлением от 27/I—20 г. (И. В. Уз., с. 109). Новое постановление содержит, однако, по существу лишь технические улучшения в отношении разных мелочей, затем подробное предписание относительно имеющей быть всегда на готове системе вани (§ 1^c) и, главным образом, о расширении врачебного наблюдения, благодаря которому могут быть приняты только те рабочие, которым это разрешено врачом (§ 17). Кроме того, рабочее время в мастерских, где производится оксидировка, упаковка свинцовых продуктов в сухом виде и заколачивание наполненных такими продуктами бочек, понижено с 8 часов до 6 часов (§ 12)

Наконец, сюда же относится закон о женщинах, служащих в гостиницах и пивных (от 15/I—20 г.—И. В. Уз. с. 69). Согласно его, областная центральная власть или уполномоченный ею на это орган, для охраны здоровья и нравственности в гостиницах и пивных, могут издавать распоряжения о приеме, работе и увольнении женщин-служащих. Нарушение этих предписаний санкционировано наказанием. Предписания эти должны быть представлены на утверждение местному ландтагу и по требованию его могут быть отменены.

[2]) См. помещенную впереди основного текста статью Каскеля «Новое в трудовом праве».

вление от 18/III — 19 г. (И. В. Уз. с. 315). Как на рабочих, так и на служащих, занятых в торговых предприятиях, распространяется постановление от 5/II—19 г. о воскресном отдыхе (И. В. Уз. с. 176). Постановления о регулировании рабочего времени для рабочих и служащих («пост. о рабоч». и «пост. о служащ.») действительны лишь на время хозяйственной демобилизации, в то время как постановление о пекарнях от 23/XI—18 г. («пост. о пекарн».) и постановление о воскресном отдыхе в торговых предприятиях от 5/II — 19 г. действительны и по истечении этого времени [1]).

II. Охраняемый этими постановлениями круг лиц по существу во всех приведенных постановлениях очерчен одинаково. Новые нормы охраны труда распространяются, с одной стороны, на промышленных [2]) рабочих, с другой — на служащих. Тот, кто должен считаться служащим, подчиняется только положениям действительным для служащих, но не для рабочих. Положения для этих последних не распространяются таким образом на того, кто согласно указанным здесь постановлениям должен считаться служащим, если он даже по смыслу Пром. У. и других законов, прежде всего закона о страховании служащих, будет рабочим [3]). Охрана распространяется на всех лиц, независимо от их возраста, пола и подданства и содержит в отношении взрослых мужчин, на которых прежде, не считая воскресного

---

[1]) Литература о новом нормировании рабочего времени затрагивает по большей части не законодательное нормирование рабочего времени, но принятое в коллективных договорах, в особенности это имеет место в отношении горных рабочих. Ср. подробное изложение Gottschalk, — Die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten, Jur. Woch. 19, S. 353. Более краткое изложение содержания новых постановлений в Arbeiterrechtsbeilage des Korrespondenzblattes der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 19, S. 18.

[2]) Относительно нормирования рабочего времени сельско-хозяйственных рабочих, базирующегося на совершенно иной (частно-правовой) основе, ср. ниже соответствующую главу.

[3]) A. M. Potthoff, Arbeitsrecht S. 72/73, считает, что выражение «промышленный рабочий» может пониматься лишь в смысле главы VII Пром. У., где оно охватывает как служащих вообще, так и торговых служащих. Правильно то, что главы VII в принципе распространяется и на них. Но практически ее значение почти прямо уничтожается § 154 Пром. У. Как раз положения Пром. У., имеющие значение для рабочего времени, к которым примыкают новые постановления, не распространяются на торговых служащих. К тому же трудовые отношения служащих, очевидно, должны были нормироваться особо, и на них не должно было распространяться приведенное выше нормирование (ср. доклад, поданный имперским министром труда Бауэром национальному собранию. Таким образом, приходим к первоначальному утверждению.

отдыха, распространялось лишь положение о гигиене труда § 120 Пром. У., значительное расширение.

А. Тот, чей труд охраняется как труд промышленного рабочего, определяется как таковой, с одной стороны, своей профессией, с другой — видом предприятия, в котором он занят.

1. В отношении профессии промышленными рабочими считаются те лица, которые подпадают под главу VII Пром. У., поскольку они не подпадают уже под нормы, охраняющие труд служащих. К промышленным рабочим по смыслу этого предписания относятся кроме настоящих рабочих, включая сюда подмастерьев, подручных и учеников, также почти все технические служащие, так как их деятельность настолько тесно связана с деятельностью промышленных рабочих, что рабочее время тех и других должно регулироваться одинаковым образом (§ 11, № 2, пост. о служащ.).

2. Предприятиями, где на рабочих распространяется охрана труда, будут все производственные предприятия, включая и предприятия горной промышленности, независимо от того, принадлежат ли они частному владельцу, империи, области или общине, и эксплоатируются ли они с целью извлечения прибыли или без таковой цели. К производству отнесена также торговля и сельско-хозяйственные подсобные предприятия производственного характера [1]) (статья I пост. о рабоч.).

Особой охраной пользуются рабочие в пекарнях и кондитерских фабричного производства, а также рабочие в предприятиях всякого рода, занятых изготовлением хлебных и кондитерских товаров [2]). К пекарням и кондитерским массового производства отнесены также, согласно § 10 пост. о пекарнях, пекарни потребительских и иных обществ.

[1]) Нормируемая одновременно этим постановлением охрана рабочего времени в сельско-хозяйственных подсобных предприятиях, однако, значительно изменена нормами устава о сельско-хозяйственом труде (ср. ниже соответствующую главу. Так как нормы эти являются законом позднейшего времени, то разрешаемое ими содержание трудового договора не может быть одновременно запрещено публично-правовыми нормами по охране труда.

[2]) В § 1, разд. 3, перечисляются также гостиницы и пивные, а также столовые всяких видов (пансионы, лечебные заведения, фабричные лавки), склады, мельницы и другие производственные предприятия, также и буфеты на вокзалах.

B. Тот, кто в качестве с л у ж а щ е г о подчинен правилам по охране труда, определяется также, во-первых, профессией, а во-вторых, предметом производства того предприятия, в котором протекает его работа.

1. По своей п р о ф е с с и и, согласно § 11 постан. о служащ., служащими считаются торговые, технические и конторские служащие, а также ученики, которые заняты систематической подготовкой к одной из этих профессий. Для технических служащих это имеет место, лишь поскольку их рабочее время на практике может быть отделено от рабочего времени рабочих; в противном случае они относятся к промышленным рабочим. С другой стороны, к конторским служащим относятся также и такие служащие, которые заняты низшей или механической работой и поэтому, по закону о страховании служащих, должны были бы считаться рабочими.

Из'яты от действия новых норм охраны труда особо квалифицированные служащие; главные директора и внесенные в торговый список или список акционерных обществ представители владельца, а также и другие служащие, принадлежащие к административному персоналу, если им подчинены минимум 20 служащих или 50 рабочих, или если их трудовой заработок превышает 7.000 марок в год.

2. П р е д м е т п р о и з в о д с т в а п р е д п р и я т и я, в котором работает служащий, в принципе безразличен. Охрана распространяется на служащих всех предприятий и контор, безотносительно к тому, принадлежат ли эти предприятия частным владельцам или являются публично-правовыми предприятиями, ведутся ли они с целью извлечения прибыли или нет, и каков предмет их производства. Отсюда исключаются предприятия сельского или лесного хозяйства, включая и подсобные предприятия, а также аптеки. На тех служащих, которые в них заняты, не распространяются таким образом новые нормы охраны труда [1]). На тех служащих, которые работают совместно с чиновниками публично-правовых учреждений, в случае отсутствия особого противоречащего этому соглашения,

[1]) Относительно воскресного отдыха в аптеках ср. ниже; о служащих в сельско-хозяйственных предприятиях ср. ниже соответствующую главу.

распространяются действующие для чиновников служебные правила (§§ 13, 14 пост. о служащ.).

III. Правовое осуществление нормирования рабочего времени последовало в новом трудовом праве в той же юридической форме, что и в прежнем праве, именно путем возложения на нанимателей публично-правовых обязанностей по отношению к государству,—не занимать работающих у них трудящихся в определенное время и сверх известного срока.

Наблюдение за выполнением этой обязанности лежит на инспекторах труда или в горной промышленности на районных горных инспекторах, в отношении служащих оно может быть также перенесено на общие полицейские власти или на особых чиновников [1]). Этим в принципе деятельность инспекции труда расширена за пределы ее прежней компетенции— от охраны только рабочего времени до общего наблюдения за работой [2]). Уполномоченные к наблюдению чиновники могут сноситься с нанимателем и советом предприятия и самостоятельно созывать этот последний (ст. IX пост. о рабоч., § 16 пост. о служащих, § 11 пост. о пекарн.).

Если наниматель нарушит возложенную на него обязанность, то он карается денежным штрафам до 2.000 марок или 6 месяцами тюрьмы, в случае повторения с заранее принятым намерением, — денежным штрафом от 100 до 3.000 марок. Но случай повторения считается имевшим место только если приговор два раза фактически вступал в силу и, если после последнего приговора протекло не более 3 лет до совершения нового наказуемого деяния (ст. X пост. о рабоч., § 18 пост. о служащ, § 12 пост. о пекарн.) [3]).

IV. В отношении распределения законодательного материала так же, как и в прежнем праве, нормирован отдельно рабочий день и отдельно рабочая неделя. Общая охрана рабочего времени распадается

---

[1]) Наблюдение за предприятиями и конторами публично-правовых учреждений принадлежит общему служебному контролю высших властей (§ 16, разд. 2, пост. о служащих).

[2]) Ср. также Potthoff, Gew. u. Kaufm. Ger. 24, S. 260, и о возложении более широких заданий на инспекцию труда. Fischer, Soz. Monatshefte, 19., Bd. II, S. 788.

[3]) В отношении давности действителен § 145, разд. 2 Пром. У. Gottschalk a.a. O.

таким образом, с одной стороны, на охрану рабочего дня, с другой—на охрану рабочей недели. Для этих двух периодов времени нормирование различает три отдельных случая: во-первых, установление известной максимальной продолжительности работы, за пределы которой работа не может продолжаться (максимальный рабочий день или максимальная рабочая неделя). Во-вторых, имеет место известное распределение работы и отдыха между отдельными часами или днями в течение рабочего дня или в течение рабочей недели (рабочие и свободные часы, рабочие и праздничные дни) и, наконец, перерыв работы временными промежутками в виде пауз, минимального времени отдыха и свободных дней.

Нормирование рабочего времени состоит поэтому из охраны рабочего дня (§ 31) и охраны рабочей недели (§ 32) и распадается в отношении каждой из них на нормирование максимальной продолжительности (I), распределения работы (II) и перерывов в работе (III) [1]).

§ 31.

Рабочий день.

I. Законный максимальный рабочий день в прежнем праве был установлен лишь для женщин и подростков. Что касается взрослых рабочих, то для них был введен, согласно § 120 Пром. У. так называемый гигиенический максимальный рабочий день, т.-е. в отдельных производствах, в которых чрезмерная продолжительность

---

[1]) Будущее право могло бы положить в основу нормирования и более долгие периоды времени, прежде всего рабочий год, при чем, три способа нормирования (определение максимальной продолжительности, распределение работы и перерывов в работе) могли оставаться теми же. Намеки на это имеются уже в действующем праве.

a) Поскольку допускаются исключения в отношении охраны рабочего времени, одновременно установлено, что исключения эти не могут превышать известного максимального числа дней.

b) В нормах, регулирующих сельско-хозяйственную работу, максимальная продолжительность рабочего времени по-разному определяется для различных третей года (ср. ниже). Аналогичное положение существовало уже и до сих пор, согласно § 14 прусского постановления от 18/V—89 г., относительно зеркальных фабрик (мин. торг. с 77).

c) Перерыв рабочего года отпусками в законодательном порядке еще не установлен, но регулярно оговаривается в коллективных договорах и может поэтому стать в будущем составной частью законодательного нормирования охраны труда.

рабочего времени в течение дня могла бы повредить здоровью рабочих, продолжительность рабочего времени могла быть ограничена административным распоряжением [1]).

Уже воззвание совета народных представителей обещало введение всеобщего восьмичасового рабочего дня не позднее, чем к 1 января 1919 г. Это обещание было реализовано двумя постановлениями, от 23/XI — 19 г. для промышленных рабочих вообще и особо для рабочих в пекарнях, и постановлением от 18/III—19 г. для служащих.

А. Согласно этим постановлениям, в принципе обычное рабочее время в течение дня не должно превышать 8 часов. Сверх этого максимума ни один наниматель не имеет права задерживать на работе промышленных рабочих или служащих (ст. II пост. о рабоч., § 1 пост. о служ., § 1 пост. о пекарн.). Рабочее время охватывает не только время фактической работы, но и время подготовления к работе, а также время дальнейшего школьного обучения подростков [2]). С другой стороны, перерывы не должны зачитываться в восьмичасовое рабочее время. Поэтому во многих предприятиях служебное время, которое охватывает длительность службы, включая и время служебных перерывов, следует отличать от собственно рабочего времени, т.-е. от времени, которое должно быть отработано персоналом в течение служебного времени [3]). Лишь в отношении рабочего времени имеет место ограничение его 8 часами [4]).

В. Из этого принципа, запрещающего всякое превышение максимальной длительности рабочего времени сверх 8 часов в день, имеется ряд исключений. Такого рода исключения возможны в пределах известных границ путем соглашения, затем они могут быть допущены в по-

---

[1]) Лишь для рабочих, занятых в угольных копях на местах работы под землей, где обычная температура выше +28°C, согласно § 93 положения о горной промышленности, был установлен 6-часовой максимальный рабочий день.

[2]) Заключение имперского министра труда от 10/VII—19 г., Mitteilungsblat des Schlichtungsausschusses Gross-Berlin 12, S. 138.

[3]) Ср. циркуляр имперского министра путей сообщения от 11/XII—18 г. у Syrup, Anm. 2 zu Art. III. Arb. V. O.

[4]) Несомненно, эти 8 часов не должны вычисляться точно до минуты; незначительные уклонения на несколько минут, в особенности в отношении служащих, допустимы в порядке исключения. Так например, юрисконсульт может закончить машинистке диктовку начатого им письма. Gottschalk, a. a. O. S. 355/56.

рядке административного распоряжения демобилизационных чиновников или инспекторов труда; кроме того исключения допускаются при несчастных случаях, а также при необходимости предохранения товаров от порчи и, наконец, одно общее исключение имеет место как по отношению к рабочим, так и служащим.

1. Соглашения, которые в договорном порядке между нанимателем и трудящимся могут устанавливать из'ятия из восьмичасового максимального рабочего дня, допустимы не всюду. Обязанность нанимателя не задерживать трудящихся на работе сверх установленного законного максимума не будет частно-правовой, существующей по отношению к трудящемуся обязанностью, но публично-правой обязанностью, существующей по отношению к государственной власти, так что в принципе стороны трудового договора лишены права располагать по своему усмотрению содержанием этой обязанности. Лишь поскольку закон в порядке исключения допускает противоречащее этому соглашение, оно может состояться и быть действительным в правовом отношении [1]). Это имеет место в следующих случаях:

a) Как в отношении промышленных рабочих, так и служащих предусмотрено, что недоработанный восьмичасовой рабочий день, который по соглашению должен иметь место накануне воскресных и праздничных дней, может быть отработан в другие будничные дни (ст. II, полож. 2 пост. о рабоч., § 1, полож. 2 пост. о служ.).

Пример. Заключается соглашение, чтобы в субботу рабочее время равнялось 4 часам с 8 до 12 часов, до обеда, но зато со вторника по пятницу работают по 9 часов.

b) В отношении транспорта [2]) и связанных с ним учреждений и предприятий, включая железнодорожное, поч-

---

[1]) Однако на практике, в особенности по отношению к торговым служащим, часто поступают иначе. Максимальный рабочий день кладется часто лишь в основу исчисления заработной платы (тарифная заработная плата), а превышающее 8 часов рабочее время оплачивается, как сверхурочная работа. Это, несомненно, формально противозаконно, но практически необходимо и до издания нового закона, которым детально будут нормироваться эти из'ятия, должно считаться легализованным путем молчаливого непротивления.

[2]) К транспортным предприятиям относится и городская железная дорога. Gottschalk, a. a. O.

товое и телеграфное управление, восьмичасовой рабочий день может быть проведен не при всяких обстоятельствах. Поэтому в самом законе оговорено, что для осуществления из'ятий должны заключаться соглашения между администрацией предприятия и организациями трудящихся (ст. III пост. о раб., 15 пост. о служ.).

c) Наконец, допустимы коллективные договоры с противоречащими основному принципу положениями, но лишь в ограниченном размере и с различным действием по отношению к производственным рабочим и служащим.

α) Для промышленных рабочих такого рода коллективные договоры составляют не основание для осуществления из'ятий в отношении 8-часового максимального рабочего дня, но только условие для соответствующего распоряжения инспектора труда. Они поэтому допустимы лишь при наличии тех же условий, которые предусмотрены для самостоятельных распоряжений инспекторов труда (невозможность перерывов в данном производстве, необходимость в общих интересах или недостаток рабочей силы (ст. VII, разд. 1, пост. о рабоч.).

β) Для служащих из'ятия в отношении 8-часового максимального рабочего дня могут устанавливаться непосредственно коллективным договором (§ 7 пост. о служащих). Но и здесь соглашению поставлены известные границы.

Прежде всего, удлинение этого максимума может иметь место не более, чем для 30 дней в течение года, в противном случае должно последовать в виде компенсации сокращение обычного денного максимума рабочего времени. Затем, такого рода компенсация без удлинения общего максимума продолжительности работы допустима, но так, что, если в одни дни имеет место удлинение, то в другие должно иметь место сокращение рабочего времени. Тогда на место максимального рабочего дня ставится максимальная рабочая неделя в 48 часов, или две недели в 96 часов, или же при сезонных работах компенсация эта должна производиться в пределах отдельных времен года.

Если такого рода уклонения вводятся коллективным договором, то соответствующие положения коллективного

договора должны быть вручены инспекторам труда в качестве основания для их контрольной деятельности.

2. Комиссар по демобилизации может как для промышленных рабочих, так и для служащих допускать из'ятия в отношении максимального рабочего дня, если такого рода из'ятия совершенно необходимы в общих интересах для устранения безработицы или обеспечения народного питания (ст. III, разд. 3 пост. о раб., § 10 пост. о служащих). Но предварительно должны быть выслушаны инспектора труда. Такого рода распоряжение может быть во всякое время отменено; копия распоряжения в течение 2 дней должна быть переслана комиссаром по демобилизации имперскому министерству труда.

3. Также и инспектора труда при наличии известных условий могут допускать в известном об'еме из'ятия из восьмичасового максимального рабочего дня. Но здесь нормирование различно по отношению к промышленным рабочим, служащим и рабочим в пекарнях.

а) Для промышленных рабочих из'ятия могут быть допущены только по отношению к известным предприятиям и при наличии известных условий.

α) Предприятия, в отношении которых могут быть допущены из'ятия , это те, которые по природе своего производства не допускают перерывов, или беспрерывная работа которых необходима в общих интересах.

β) Условием, при котором для этих предприятий допускаются из'ятия со стороны инспекторов труда, в материальном отношении является недостаток в нужном количестве пригодной рабочей силы, в формальном отношении— соответствующее заявление нанимателя и согласие на это рабочих. Для этого последнего необходимо или прямое об'явление о согласии со стороны совета предприятия или общего собрания рабочих, или наличие устанавливающего это согласие соглашения, прежде всего в виде коллективного договора между организациями предпринимателей и трудящихся.

γ) Относительно об'ема могущих быть допущенными из'ятий закон ничего не устанавливает: в этом направлении решающими являются потребность и воля сторон. Однако инспектор труда должен немедленно дать знать

комиссару по демобилизации о своем разрешении на из'ятие последний с своей стороны может потребовать его отмены. Инспектор труда должен немедленно уведомить компетентный, в отношении данного предприятия, посреднический орган о недостатке рабочей силы, для того чтобы можно было пополнить этот недостаток и таким образом уничтожить необходимость в допущении из'ятия.

b) Для служащих допущение из'ятий со стороны инспекторов труда может иметь место согласно § 6 пост. о служащ., лишь если стихийные бедствия, несчастные случаи, или иные неотвратимые стечения обстоятельств обрушились на предприятие данного предпринимателя. Предварительно все же должен быть выслушан совет предприятия или общее собрание служащих. Инспектор труда может тогда издать временное распоряжение, противоречащее принципу восьмичасового рабочего дня, для содержания которого решающей является вызвавшая его потребность. Такого рода регулирование должно быть зафиксировано в форме письменного постановления, копия с которого должна быть вывешена на видном месте в предприятии.

c) Наконец, для пекарен, допущение из'ятий со стороны инспекторов труда согласно § 7 a и c пост. о пекарнях, предусмотрено в двух случаях: во-первых, не более, чем для 20 дней в течение года, если имеются доказательства неотложной в этом необходимости, и во-вторых, во время базаров, ярмарок и народных празднеств. Но и здесь прежде всего должен быть выслушан совет предприятия или, в случае его отсутствия, рабочие, копия же принятого постановления, обязательно в письменной форме, должна быть вывешена на видном месте в предприятии.

4. При несчастных случаях как промышленные рабочие, так и служащие могут быть задерживаемы на работе сверх максимального 8-часового срока, когда речь идет о временной работе, которая незамедлительно должна быть произведена (ст. VI пост. о рабоч., § 4 № 1 пост. о служащ.). Для служащих это имеет место также согласно § 4 разд. 2 пост. о служащ., когда это вызвано общественным интересом. Если служащие, на основании этих предписаний, работают сверхурочно, то предприниматель должен каждый день вносить в ведомость число

служащих, число отработанных ими часов, а также вид произведенной ими работы и по требованию инспектора труда пред'являть ему.

5. Для предохранения товаров от порчи или продуктов производства от брака, согласно § 4 разд. 3 пост. о служащ., служащие, согласно § 2 пост. о пекарнях и рабочие в пекарнях могут быть заняты сверх 8-часового максимального рабочего дня в порядке исключения, при чем из'ятие это не нуждается в особом соглашении. При работе служащих опять-таки необходимо внесение в ведомость указанных выше сведений.

6. Наконец, как для промышленных рабочих, так и для служащих имеет место один общий случай из'ятия, когда работа сверх 8-часового максимума допускается, без оправдания этого соглашением, административным распоряжением или особыми исключительными условиями.

a) Согласно ст. IV пост. о рабоч., промышленные рабочие в тех предприятиях, самая природа которых не допускает перерыва работы, или в которых временно в общих интересах необходима беспрерывная воскресная работа, могут быть привлечены, в целях установления регулярных недельных смен, к более продолжительной работе. Но это имеет место лишь в отношении взрослых рабочих, но ни в коем случае не в отношении женщин и подростков. Из'ятие это ограничено одним разом в течение 3 недель и не может превышать 16 часов, включая сюда и перерывы. И, наконец, для компенсации такой чрезмерной работы, в течение тех же трех недель, рабочему дважды должен быть предоставлен непрерывный отдых в 24 часа.

b) Служащие, наконец, могут согласно § 5 пост. о служащих, в течение 20 дней в году [1]), выбор которых предоставлен предпринимателю, быть принуждаемы работать сверх 8-часового максимального срока. В противоположность рабочим в пекарнях, здесь нет необходимости ни в каком разрешении; такого рода право существует непосредственно на основании закона. Но и в таких случаях

[1]) В число этих 20 дней зачитывается каждый день, когда работал хотя бы один служащий (§ 5, разд. 2).

работа не может превышать 10 часов и продолжаться позднее 10 часов вечера.

Если такого рода работа имеет место, то в предприятии на видном месте должна быть вывешена доска, на которой заранее должен отмечаться день, когда будет производиться сверхурочная работа.

II. Нормы распределения работы в пределах отдельного рабочего дня содержат положения о том, в какие часы в течение дня предприниматель не должен занимать работой трудящихся, т.-е. прежде всего положения о начале и конце работы и ночном отдыхе. Относительно этого, по прежнему праву в отношении взрослых рабочих существовало только положение § 120 f Пром. У., которое ограничивалось допущением административного регулирования для отдельных производств в случае вредности их для здоровья [1]).

По новому праву непосредственное законодательное регулирование часов отдыха имеет место лишь в отношении рабочих в пекарнях, в то время как регулирование часов отдыха в остальных предприятиях предоставлено взаимному соглашению сторон. Косвенное регулирование часов отдыха для служащих в открытых местах продажи содержат затем положения о закрытии магазинов, которые существенно изменены в новом праве. Наконец, прежние положения о часах отдыха для женщин также несколько изменены. В частности имеет место следующее:

A. Дальше всего, согласно §§ 3—5 и 7 b, с пост. о пекарнях, идет регулирование в отношении рабочих в пекарнях и кондитерских массового производства. Это регулирование распространяется кроме перечисленных выше заведений, в которых производится изготовление хлебных и кондитерских товаров, в данном случае также на заведения, занимающиеся изготовлением сухарей, кэксов, бисквитов, медовых пряников, пряников, вафель и мацы.

1. В принципе во всех этих предприятиях должен иметь место полный ночной отдых, и при этом в пекарнях и кондитерских для всех работ, независимо от их

[1]) Запрещение ночной выпечки хлебов в постановлении от 15/I—15 г. (И. В. Уз. с. 8) не было положением трудового права по охране труда рабочих в пекарнях, но хозяйственно-политическим мероприятием, преследующим цель растянуть по возможности наличные запасы муки.

вида и предмета, в остальных предприятиях для всех основных и подготовительных работ, служащих для изготовления хлебных и кондитерских товаров. Ночной отдых длится в рабочие дни с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2. Из этого принципа имеют место два и с к л ю ч е н и я: а) во-первых допустимо п е р е д в и ж е н и е часов отдыха на другие часы. Такого рода передвижение не является удлинением рабочего времени, которое никогда не может превышать 8 часов, но лишь перенесением часов, в пределах которых работа совершается. Перенесение это может исходить со стороны органов, уполномоченных на это областной центральной властью, в пределах данного округа или его частей, по заявлению заинтересованных в этом лиц. Однако перенесение часов отдыха допустимо лишь на 1 час, так что отдых от работы должен в крайнем случае длиться от 9 до 5 или от 11 до 7 часов.

b) Затем, в порядке исключений разрешается производить работу во время отдыха, когда речь идет или об о п р е д е л е н н ы х с р о ч н ы х р а б о т а х, или работах во время б а з а р о в, я р м а р о к и н а р о д н ы х п р а з д н е с т в. Срочными работами в смысле этого положения будут те, которые необходимы при несчастных случаях, или в общих интересах для охраны помещения предприятия, или для исправления его оборудования, поскольку работы эти без значительного вреда для предприятия не могут быть отложены на установленное законом рабочее время. Допущение такого рода из'ятий исходит от инспектора труда, согласно заявлению предпринимателя. Но перед выдачей разрешения должен быть выслушан совет предприятия или общее собрание рабочих, и постановление это, обязательно выраженное в письменной форме, должно быть вывешено на видном месте в пределах предприятия.

В. Для о с т а л ь н ы х п р е д п р и я т и й установление часов отдыха имеет место, поскольку оно не нормируется коллективным договором, путем с о г л а ш е н и я. Заключение соглашения о часах отдыха не предоставлено свободному у мотрению сторон, но предписано законом. Предприниматель таким образом обязан заключать такого рода соглашение и соблюдать его содержание (ст. VIII пост. о рабоч., § 3 пост. о служащ.).

Заключение соглашения должно иметь место между предпринимателем и советом предприятия или рабочими или служащими. Соглашение должно содержать положения о начале и конце рабочего времени в течение дня. Оно может быть заключено для всего предприятия целиком или отдельно для различных отделений предприятия. Таким образом установленное время начала и конца работы должно быть об'явлено путем вывешивания. Исключения из достигнутого путем соглашения регулирования часов отдыха допустимы при несчастных случаях, для служащих также в общественном интересе, затем для предохранения сырых материалов от порчи и продуктов производства от брака.

С. Нормирование времени закрытия магазинов, которое имеет место по отношению к служащим открытых мест продажи, не означает собственно запрета всякой деятельности, но лишь запрет продажи, в то время как другая работа, прежде всего по чистке и уборке, этим не затрагивается. Но на практике время отдыха не расходится существенно с временем закрытия магазина.

Нормирование времени закрытия магазина существовало уже и до сих пор, согласно §§ 139 e—f Пром. У., но § 9 пост. о служащ., введшим максимальный восьмичасовый рабочий день, оно значительно расширено и лишено большинства имевших до сих пор место ограничений.

1. В то время как прежде, в принципе, время закрытия магазина по закону длилось с 9 часов вечера до 5 часов утра, а по ходатайству заинтересованных в этом владельцев путем административного распоряжения могло быть продлено для данной общины с 8 часов вечера до 7 часов утра, теперь время закрытия для всех мест продажи, за исключением аптек, повсюду и при всяких обстоятельствах, длится с 7 часов вечера до 7 часов утра.

2. Из прежде существовавших исключений неизменным осталось право на отпуск товаров покупателям, находившимся уже в магазине в момент его закрытия. Кроме того, можно считать, хотя этот случай не упомянут в новом праве, что при непредвиденных несчастных случаях и теперь еще имеют место исключения. Напротив, предусматривавшееся раньше исключение для маленьких

городов с числом жителей менее 2.000 упразднено теперь, а допущение из'ятий (разрешение торговли до 10 часов вечера в течение 40 дней) со стороны местной полицейской власти [1]) ограничено 20 днями и временем до 9 часов вечера. Впервые было введено допущение из'ятий со стороны местной полицейской власти для продовольственных магазинов на время с 5 до 7 часов утра.

Для допущения из'ятий местная полицейская власть должна теперь запросить мнение инспектора труда и должна немедленно сообщить ему письменно данное ею разрешение на из'ятие. Если инспектор труда считает, что разрешение на из'ятие противоречит принципам охраны труда служащих, то он должен немедленно обратиться за решением к высшей административной власти.

Но в этом случае совет предприятия или общее собрание служащих не должны быть запрашиваемы.

D. Время работы женщин после 16 лет изменено в менее благоприятном для них направлении по сравнению с § 137 Пром. У., по которому женщины не могли быть заняты после 8 часов вечера и до 6 часов утра, а накануне праздничных дней после 5 часов вечера; теперь, согласно ст. V пост. о рабоч., в предприятиях, где работают в две или более смены, женщины могут быть заняты до 10 часов вечера. Это изменение принято было для того, чтобы предприниматели в интересах предоставления работы возможно большему числу рабочих имели возможность вдвинуть еще одну смену, из которых одна работает с 6 часов утра до 2 часов дня, другая же с 2 часов дня до 10 часов вечера.

Однако таким образом занятым работницам по окончанию рабочего времени должен быть предоставлен перерыв для отдыха минимум в 16 часов. В таком случае может иметь место иное распределение перерывов в работе.

III. Перерыв в работе может наступать или в виде кратких пауз в течение одной рабочей смены, или в виде непрерывного минимального времени отдыха между двумя рабочими сменами. Перерывы, как в виде пауз, так и виде минимального времени отдыха, до сих пор существовали

[1]) Постановление исходит от полицейской власти, а не от предпринимателя. Gottschalk a. a. O.

только для женщин и подростков но не для рабочих. Для рабочих речь могла итти только, согласно § 120 f Пром. У., о регулировании работы в административном порядке, в отдельных вредных для здоровья производствах. Лишь для открытых мест продажи, согласно §§ 139 c, d Пром. У., предусматривалось регулирование перерывов, так же как и установление минимального времени отдыха в 10 или 11 часов. Эти положения продолжают действовать, поскольку новое право не содержит более детальных предписаний, ибо новое право содержит положения, как о паузах, так и минимальном времени отдыха.

А. Относительно п е р е р ы в о в для рабочих и служащих теперь предписано регулирование путем соглашения. Кроме того, для служащих предписано еще более подробное определение часов перерывов. Действовавшие до сих пор в отношении женщин и подростков положения относительно перерывов значительно расширены.

1. Для в з р о с л ы х п р о м ы ш л е н н ы х р а б о ч и х и с л у ж а щ и х, согласно ст. VIII постан. о рабоч., § 3 пост. о служащ., начало и конец перерывов не регулируются законом, но предоставлены соглашению; заключение соглашения предписано в законодательном порядке, поскольку регулирование не предусмотрено в коллективном договоре. Таким образом предприниматель здесь обязан заключить соответствующее соглашение и соблюдать его. Соглашение заключается между предпринимателем и советом предприятия или самими рабочими. Соглашение должно содержать положения о продолжительности перерывов и о часах, на которые они назначаются. Если соглашение не достигается полюбовным путем, то дело переносится в примирительную камеру. О принятом порядке регулирования должно быть об'явлено путем вывешивания.

2. Для с л у ж а щ и х, согласно § 2 пост. о служащ., установлено подробное распределение часов перерывов, на основании которого должно быть заключено тарифное или иное соглашение. Это ограничение имеет место, однако, лишь в том случае, если рабочее время превышает в течение дня 6 часов; при шестичасовой, или менее продолжи-

тельной работе соблюдение перерывов вообще не предписано законом.

Если рабочее время превышает 6 часов, то предприниматель должен ввести перерыв минимум на $^1/_2$ часа. Если окончание работы падает на время после 4 часов дня, то для служащих, которые обедают вне помещений предприятия, должен соблюдаться обеденный перерыв, минимум в $1^1/_2$ часа; эти перерывы должны приходиться на часы работы, но не перед ее началом или концом [1]), поэтому недостаточно, чтобы рабочее время было сокращено на соответствующее перерывам время.

3. Наконец, для рабочих подростков (до 16 лет) и работниц, в ст. V разд. 3, 4 пост. о рабоч., устанавливается регулирование частью выходящее за пределы положений §§ 136 и 137 Пром. У., которое в отношении пекарен и кондитерских еще расширено § 1, разд. 2 пост. о пекарн.

В то время как положение §§ 136 и 137 Пром. У. распространялись только на предприятия с минимум 10 рабочими и аналогичные заведения, регулирование распространяется теперь на все предприятия, для которых действительно постановление о рабочих. Для подростков, согласно Пром. У., при шестичасовом рабочем времени был предписан перерыв минимум в $^1/_2$ часа, при восьмичасовом рабочем времени — обеденный перерыв минимум в 1 час, а при более, чем восьмичасовом рабочем времени, или если до, или послеобеденное рабочее время превышало 4 часа, вводился кроме того еще $^1/_2$-часовой, или до-или послеобеденный перерыв. Для работниц должен был соблюдаться минимум часовой обеденный перерыв, а если они вели хозяйство, то обеденный перерыв должен был равняться минимум $1^1/_2$ часам. Теперь напротив перерыв для подростков, так же как и для работниц при более, чем четырехчасовом рабочем времени [2]) равен $^1/_4$ часа, в пекарнях в общей сложности—$^1/_2$ часа; при более, чем шестичасовом рабочем времени, перерыв устанавливается в $^1/_2$ часа или 2 раза по $^1/_4$ часа, в пекарнях в общей сложности в 1 час, при чем один из перерывов должен длиться не менее $^1/_2$ часа и, наконец, перерыв достигает при более, чем восьмичасовой

[1]) Ср. Gottschalk, a. a. O.

[2]) При работе, длящейся менее 4 час., перерыв вообще не должен предоставляться.

работе, установленного Пром. У., и приведенного нами выше количества времени. Паузы менее, чем на $^1/_4$ часа, не считаются перерывами.

Если женщины в предприятиях, где работают две или более смены, заняты до 10 часов вечера, то часовой обеденный перерыв может быть заменен $^1/_2$-часовым перерывом или двумя перерывами по $^1/_4$ часа. Эти перерывы должны быть тогда зачтены в счет рабочего времени, чтобы сделать таким образом возможным введение дальнейшей рабочей смены (6—2, 2—10 часов).

В. Минимальное время отдыха введено теперь впервые для служащих и в особом случае для работниц [1])

1. Для всех служащих минимальное время отдыха установлено теперь в 11 часов (§ 2, разд. 2 пост. о служащ.) Оно примыкает непосредственно к концу рабочего времени и не может быть прерываемо.

Из'ятия допускаются в порядке административного распоряжения комиссара по демобилизации или инспекторов труда, затем при несчастных случаях, в общественном интересе, или для предохранения товаров от порчи, или продуктов производства от брака и при этом при наличии приведенных для максимального рабочего дня условий.

2. Работницам, которые заняты до 10 часов вечера в предприятиях, где работают в две или более смены, по окончании работы должен быть предоставлен минимальный отдых в течение 16 часов (ст. V, разд. 1 пост. о рабоч.).

§ 32.

Рабочая неделя.

I. Максимальная рабочая неделя, т.-е. определенный максимум рабочего времени в течение недели, сверх которого предприниматель не может задерживать на работе трудящихся, в новом трудовом праве так же, как

---

[1]) Напротив, предусмотренный в ст. V пост. о рабоч. случай, когда взрослым рабочим, которые раз в 3 недели привлекаются для 16-часовой работы (ср. выше), дважды в течение этих 3 недель должно быть предоставлено минимальное время отдыха каждый раз на 24 часа, не является случаем минимального времени отдыха, но перерывом рабочей недели свободными днями отдыха. Этот случай рассмотрен поэтому ниже.

в прежнем предусмотрен лишь эвентуально. Если максимальное рабочее время, установленное в принципе для отдельного дня, нарушено для этого дня, в порядке исключения, то во всяком случае для всей недели должен быть соблюден установленный максимум.

В новом праве это установлено прямо в двух случаях.

А. Согласно ст. II пост. о рабоч., § 1 пост. о служащ., в случае наличия соглашения о менее, чем восьмичасовом рабочем времени н а к а н у н е праздничных дней, н е о т р а б о т а н н о е ч и с л о часов в эти дни может быть распределено между другими будничными днями так, чтобы в отдельные дни рабочее время превышало бы 8 часов, но недельный максимум не превышал бы 48 часов работы.

В. Для с л у ж а щ и х может быть в к о л л е к т и в н о м д о г о в о р е оговорено отступающее от максимального восьмичасового рабочего дня регулирование (ср. выше). Как форма такого рода отступающего регулирования, в § 7, разд. 2 пост. о служащ., прямо указана замена восьмичасового рабочего времени в течение дня 48-часовым рабочим временем в течение рабочей недели или 96-часовым рабочим временем в течение двух рабочих недель. Работа, допускаемая в праздничные дни, согласно § 8, разд. 3 пост. о служащ., не должна зачитываться в этот установленный максимум рабочего времени.

II. Р а с п р е д е л е н и е работы между рабочими и праздничными днями, или, короче, о х р а н а п р а з д н и ч н о г о о т д ы х а, регулировалась в прежнем праве одинаковым образом для рабочих и служащих, но различным образом для торговли и прочих промыслов. В то время как для прочих промыслов в принципе имел место полный праздничный отдых, так что вообще запрещалось всякого рода работа трудящихся в праздничные дни, — для торговли было предписано только ограничение рабочего времени в принципе в праздничные дни 5 часами.

Новое право внесло сюда существенные изменения. Оно во-первых, регулирует различным образом охрану праздничного отдыха в отношении рабочих и служащих, распространив на всех служащих правила о праздничном отдыхе в торговых предприятиях. Затем, и самые эти пра-

вила значительно изменены, при чем теперь и для торговых предприятий введен полный воскресный отдых. Напротив, для промышленных рабочих прежние положения об охране праздничного отдыха остались неизмененными; лишь в отношении рабочих в пекарнях новое право содержит целый ряд новых положений. И, наконец, новым правом введена совершенно новая охрана праздничного отдыха для аптек.

A. Все служащие подпадают теперь, согласно § 8 постановления о служащих, под положения об охране праздничного отдыха в торговле безотносительно, работают ли они фактически в торговых предприятиях или нет. Пределы действия положений «об охране праздничного отдыха в торговле», строго говоря, лишь в отношении рабочих ограничены торговлей, так как рабочие, работающие вне торговых предприятий, подчинены действию иных положений. Для служащих, напротив, «охрана праздничного отдыха в торговле» стала «всеобщей охраной праздничного отдыха», которая распространяется на всех без исключения служащих, независимо от того, работают ли они в торговле или в иных промыслах или предприятиях.

B. Эта охрана праздничного отдыха рабочих, занятых в торговле, и всех без исключения служащих изменена также и в содержании своем и об'еме постановлением от 5/II—19 г. о воскресном отдыхе в торговых предприятиях и аптеках. Этим постановлением изменен § 105 b, разд. 2 Пром. У., и отменены все существовавшие на основании § 105 b, разд. 2 особые правила и из'ятия в отношении воскресного отдыха в торговых предприятиях (ст. IV, разд 2.). Это изменение затрагивает как содержание, так и об'ем правил о праздничном отдыхе.

1. Содержание правил о праздничном отдыхе совершенно изменено:

a) В принципе, как было сказано выше, прежнее ограничение продолжительности рабочего времени в праздничные дни заменено полным запретом всяческой работы в праздничные дни.

b) Но этот принцип нарушается целым рядом исключений.

α) Прежде всего сохранено, согласно § 105 c и § 105 e Пром. У., имевшее место допущение из'ятий из правил о воскресном отдыхе в торговых предприятиях (срочные работы, воскресные промыслы, предприятия с ветряными и водяными двигателями).

β) Затем высшая административная власть может допускать работу в течение 2 часов в экспедиторских конторах и маклерских судовых конторах, и предприятиях иных промыслов, поскольку в них производится упаковка и отправка товаров.

γ) Наконец, полицейские власти могут в общем порядке допустить работу в течение 8 часов, но не позднее 6 часов вечера для шести праздничных дней, высшая административная власть, кроме того,—еще для дальнейших четырех праздничных дней, если в эти дни особые обстоятельства вызывают интенсивный оборот. Такого рода допущение может иметь место в отношении всех промыслов или некоторых, но не отдельных предприятий. Если это имеет место, то при установлении времени работы в праздник следует одновременно учитывать время, назначенное для общественного богослужения.

2. По о б'е м у своему и совокупности об'ектов, на которые теперь распространяется охрана праздничного отдыха в торговле, она значительно расширена, поскольку предприятия, которые раньше не подпадали под действие промышленного устава, а тем самым и под действие предписаний об охране праздничного отдыха в торговых предприятиях, теперь подчинены действию этих правил. Сюда относятся страховые предприятия, включая и общества взаимного страхования, страховые агенты и сберегательные кассы.

Занятые в этих предприятиях рабочие также подлежат теперь действию правил об охране праздничного отдыха в торговле.

С. Охрана праздничного отдыха для промышленных рабочих, занятых не в торговых предприятиях, осталась в принципе неизмененной. Лишь поскольку они работают в пекарнях и кондитерских или в перечисленных нами выше предприятиях, и заняты основными или подготовительными работами по изготовлению хлебных или кон-

дитерских товаров [1]), для них существенно изменена прежняя охрана праздничного отдыха (§§ 6 — 8 пост. о пекарн.), даже прямо отменены прежние правила охраны праздничного отдыха, содержащиеся в промышленном уставе (§§ 8, 13 пост. о пекарн.).

1. В принципе и здесь должен иметь место полный праздничный отдых; всякая работа в пекарнях и кондитерских, а также работа в предприятиях, занятых основными или подготовительными работами по изготовлению хлебных или кондитерских товаров, запрещена в праздничные дни.

2. Отсюда, однако, имеет место ряд исключений:

a) Повсюду в праздники после 6 часов вечера, в течение одного часа могут производиться работы, которые необходимы для того, чтобы приступить вновь к регулярной работе в следующий будничный день. Но если речь идет о двух следующих один за другим праздниках, то это имеет место лишь по отношению ко второму дню.

b) Легко портящиеся товары, поскольку это разрешено областной центральной властью для территории всего государства или отдельных частей его, могут выноситься на продажу, но не более, чем на 3 час.

c) Работы, которые необходимы для предохранения сырых материалов от порчи, или продуктов производства от брака, могут быть выполняемы и в праздничные дни, поскольку они не могут быть выполнены в будничные.

d) Инспектора труда могут, согласно заявлению предпринимателей временно разрешать производство работ в праздничные дни, если речь идет о срочных работах, или о работах во время базаров, ярмарок или народных празднеств. Срочными работами в смысле этого постановления будут работы, необходимые в несчастных случаях, в общественном интересе, для охраны помещений предприятия, для исправления его оборудования, поскольку они без значительного ущерба для предприятия не могут

---

[1]) Но это имеет место лишь по отношению к этим предприятиям, но не по отношению к перечисленным в § ′ предприятиям, занятым изготовлением сухарей, кэкса, бисквитов, медовых пряников, вафель и мацы; на них распространяются (ср. выше) только правила о ночном отдыхе.

быть предприняты в установленное законом время. До того, как допустить такого рода из'ятия, инспектора труда должны выслушать совет предприятия или общее собрание рабочих; постановление инспектора труда, обязательно выраженное в письменной форме, должно быть вывешено на видном месте в пределах предприятия.

e) Если т р и п р а з д н и к а следуют беспрерывно один за другим, то третий день считается будничным, так что охрана праздничного отдыха не него уже не распространяется.

D. Совершенным нововведением является охрана праздничного отдыха в а п т е к а х, установленная ст. III постановления от 5/II —19 г.

Согласно этой статьи, высшая административная власть имеет право закрыть аптеку в праздничный день на целый день или на часть дня, но не позднее, чем до 8 часов утра следующего дня. Но это допустимо лишь в том случае, если в общине или соседних общинах имеется несколько аптек, которые могут быть закрыты по очереди на праздничные дни или на отдельные части праздничного дня. На закрытой аптеке на видном месте должно вывешиваться об'явление, в котором должны быть указаны открытые в это время аптеки.

Об эвентуальном освобождении служащих в другой день ср. ниже.

III. П е р е р ы в р а б о ч е й н е д е л и свободными от работы днями отдыха [1]) в прежнем праве имел место, не считая свободного послеобеденного времени накануне праздничных дней для работниц, только как замена другим днем отдыха отработанного праздничного дня.

Новое право расширило это, введя также и для аптекарских служащих заменяющие праздники дни отдыха, создало кроме того еще два случая, когда день отдыха предоставляется, независимо от отработанного праздничного дня, вследствие чрезмерного обременения работой.

A. Если в отношении а п т е к не использовано право на закрытие их в праздничные дни, или если аптеки в праздничные дни бывают открыты более 6 часов в течение дня,

[1]) Об историческом обосновании ср. K ö h n e, Die Jdee des Rechts auf arbeitsfreie Tage, Archiv für Rechts- u. Wirtschaftsphilosophie 12, S. 207.

то фармацевтам, согласно ст. III, разд. 2 постановления от 5/II — 19 г., за каждый отработанный ими праздничный день предоставляется свободный будничный день или два свободных послеобеденных полудня.

B. Если рабочие в предприятиях, самая природа которых не допускает возможности перерыва, или в которых беспрерывная воскресная работа необходима в общественных интересах, привлекаются раз в течение 3 недель к 16-часовой работе, то им в течение этих 3 недель дважды должен быть предоставлен отдых, по крайней мере на 24 часа (ст. IV пост. о рабоч.).

C. Установление более 30 сверхурочных рабочих дней в году для служащих коллективным договором допустимо, согласно § 7, разд. 3 пост. о служащ., если в виде компенсации им устанавливается сокращение работы в известные времена года, или если им предоставляются полные или частичные свободные дни.

§ 33.

Расширение обязанности дальнейшего школьного обучения подростков.

Регулирование рабочего времени требует не только освобождения от работы, но в отношении подростков также одновременно заботы о соответствующем использовании свободного времени, в целях дальнейшего образования. Этому служит обязанность дальнейшего школьного обучения. Такого рода обязанность существовала уже и в прежнем праве. Однако постановлением от 28/III — 19 г. (И. В. Уз. с. 354) она значительно расширена. Постановление это действительно лишь на время хозяйственной демобилизации.

Согласно § 120 Пром. У., уже и прежде местным постановлением общины или общинного об'единения могло быть введено дальнейшее принудительное школьное обучение, но возможность эта ограничивалась промышленными рабочими и работницами. Согласно § 1 нового постановления, такого рода принудительное обучение может распространяться на всех лиц до 18 лет, независимо от их профессии, если они не позднее пасхи 1918 года окончили народную школу

и не получают дальнейшего научного или художественного образования.

Это постановление служит необходимым дополнением обеспечения безработных, которое также не ограничено в отношении отдельных профессий.

Детальное регулирование этого принципа предоставлено местным правилам, в пределах § 120 Пром. У. Однако, прямо указано, что местные правила могут возложить обязанность на нанимателей подростков школьного возраста (или поскольку лица эти не состоят в отношениях по найму, на их законных представителей) давать своевременные сведения о лицах, обязанных посещать школу, предоставлять им необходимое для посещения школы время и побуждать их к регулярному и аккуратному посещению школы.

Эта обязанность является также публично-правовой, существующей по отношению к государству, обязанностью, нарушение которой санкционировано поэтому наказанием.

ГЛАВА II.

Регулирование заработной платы.

§ 34.

Общий обзор.

Новое право не содержит всестороннего нормирования вопроса о заработной плате, до сих пор лишь отдельные предписания издавались в этой области, те, в которых намечалась потребность. Коллективные договоры вносят зато много нового в самое существо и регулирование вопроса о заработной плате. Они самым различным образом для отдельных профессий и отраслей промышленности регулируют размер заработной платы и ее исчисление.

Это регулирование до сих пор так разнообразно в своих деталях, что трудно установить единые правовые принципы. Обычно трудящиеся для определения их заработной платы делятся на различные категории или рязряы, и для каждой категории устанавливается особая шкала, разряды которой

располагаются в связи с продолжительностью работы. Наряду с заработной платой в узком смысле слова, в коллективном договоре бывают также обусловлены единовременные или постепенно повышаемые доплаты на дороговизну или единовременные возвратные пособия, или пособия на хозяйственные надобности. В то время, как ставки заработной платы во время действия коллективного договора остаются неизменными, практика колеблется в вопросе связаны ли эти пособия и доплаты тарифным соглашением, в случае наступления значительного вздорожания жизни со времени заключения коллективного договора [1]). С правовой точки зрения несомненно следует подтвердить, что пособия и доплаты, являясь просто составными частями заработной платы под другим наименованием, подлежат действию коллективного договора, а цель его как раз и заключается в фиксации размера заработной платы на время его действия.

Достигнет ли широкого распространения система «подвижной шкалы заработной платы», при которой размер заработной платы поставлен в зависимость от цен на важнейшие продукты и предметы первой необходимости, — пока еще трудно предвидеть. Повсюду прежде применявшаяся система аккордной оплаты, которую не любили рабочие, почти повсюду теперь оставлена, и введена повременная оплата. Однако, ввиду абсолютного и относительного упадка производительности, сейчас вновь намечается сильная тенденция к введению аккордной оплаты.

Единство в регулировании и других вопросов, связанных с заработной платой, на практике еще не выявилось [2]). Прежде всего для вопроса о соотношении стачек и заработной платы решающим для каждого отдельного случая является заключенное соглашение, для содержания которого в свою очередь решающим является фактическое соотношение сил [3]). Напротив, в вопросе о том, должны ли готовые работать рабочие быть рассчитаны в случае ликвидации

---

[1]) Ср. заключение комиссара по демобилизации от 22/XI—19г. Mitteilungsblatt 10, S. 114, u. Aubele, Mitteilungsblatt 13, S. 151.

[2]) Ср., например, относительно перерывов в работе не по вине рабочего поучительное сопоставление Flatow, Gew. u. Kaufm. Gericht 24, S. 255 ff., о перерывах в работе в железнодорожном транспорте Elster там же, S. 273.

[3]) Ср. Schalhorn, Gew. u. Kaufm. Gericht 2, S. 92 u. 120.

предприятия вследствие недостатка в сыром материале (угле), или прекращения работы, — должна пробиться правильно отстаиваемая Oertmann'ом точка зрения [1]), согласно которой возникает иск о заработной плате вследствие перерыва в работе истца (отказ предпринимателя от предоставления субстрата работы на данном месте работы, к которому он обязан, и отсутствие содействия для подыскания иной работы).

Законодательное нормирование имело место лишь для немногих случаев и немногих сторон вопроса о заработной плате и частью затрагивает размер заработной платы (§ 35), участие рабочих в установлении заработной платы (§ 36) и, наконец, ограждение заработной платы от посягательства третьих лиц (§ 37).

§ 35.

Размер заработной платы.

Регулирование размера заработной платы со стороны законодательства имеет место лишь в отдельных исключительных случаях. Но даже и в этих исключительных случаях не установлены определенные ставки заработной платы, которые должны выплачиваться, но установлены лишь известные принципы, согласно которым должен измеряться размер заработной платы. Это имело место, во-первых, для случая сокращения рабочего времени, вызванного введением восьмичасового рабочего дня, затем для случая «раздвигания» работы, путем сокращения рабочего времени и, наконец, в отношении имеющих быть принятыми вновь, или принудительно принятыми участников войны. Особое регулирование заработной платы имеет также место в отношении рабочих, занятых в калийной промышленности, для которых и в прежнем праве имелись положения о размере заработной платы.

I. Регулирование заработной платы, учитывающее сокращение рабочего времени вследствие введения восьмичасового рабочего дня, имело место не в общем порядке, но лишь для ра-

[1]) Gew. u. Kaufm. Gericht 25, S. 5. Об этом Elster там же, S. 59. Ср. так же Gew. u. Kaufm. Gericht 24, S. 87 u. 261 ff. und 25, S. 100.

бочих пекарен и кондитерских. Согласно § 1 постановления от 2/XII — 18 г., владелец такого рода предприятия не имеет права в связи с сокращением рабочего времени вычитать у рабочих из установленной в договоре заработной платы. Несмотря на сокращение рабочего времени, должна выплачиваться прежняя установленная в договоре заработная плата. Если в договоре устанавливалась сдельная оплата, то ставки должны были быть повышены таким образом, чтобы теперь за 8 рабочих часов заработная плата достигала прежнего размера, которого она достигала за обычный рабочий день, даже в том случае, если бы производительность при сокращенном рабочем времени отставала бы от прежней.

Это притязание на дальнейшую выплату прежней заработной платы является частно-правовым притязанием рабочего по отношению к нанимателю. Притязание это может быть поэтому удовлетворено лишь путем процесса, но не путем публично-правого принуждения через инспекцию труда или путем наказания. Соответствующее регулирование со стороны законодательства в отношении других профессий или предприятий пока еще не имело места; оно является излишним, если принять во внимание, что размер заработной платы почти всюду устанавливается коллективными договорами.

II. Обязанности дальнейшего предоставления работы прежним рабочим и служащим соответствует необходимость «р а з д в и г а н и я» р а б о т ы. В таком случае, однако, предприниматель имеет право соразмерно понижать заработную плату или содержание трудящихся, работающих сокращенное рабочее время, так, чтобы, например, при четырехчасовой работе уплачивать половинную плату [1]). Но такого рода понижение заработной платы не может наступить сейчас же, но лишь в тот момент, когда при отсутствии обязанности к дальнейшему предоставлению работы, увольнение явилось бы допустимым, согласно закону или договору (§ 12, разд. 2 постановления от 12/II—20).

III. Для имеющих быть в н о в ь п р и н я т ы м и или п р и н у д и т е л ь н о п р и н я т ы м и в военные

[1]) О выплате пособия по безработице этим «частично-безработным» ср. выше.

предприятия или предприятия крупного масштаба участников войны §§ 9, 18, разд. 2, ст. 2 постановления от 12/II — 20 г. устанавливают, что принятые лица имеют притязание на вознаграждение, которое соответствовало бы вознаграждению других трудящихся предприятия или конторы, при прочих равных условиях. Они получают таким образом ту же заработную плату, что получают их товарищи рабочие на одинаковых местах, при одинаковой степени продуктивности, одинаковом количестве прослуженного времени в данном предприятии, при чем время службы до и после военной службы складывается [1]).

IV. Особое регулирование имеет место в отношении размера заработной платы для рабочих калийной промышленности. Уже в отмененном теперь законе о калийной промышленности от 25/V — 10 г. (И. В. Уз. с. 775) в §§ 13—16, предусматривалось регулирование размера заработной платы в том смысле, что на владельцев калийных разработок косвенно влияли, чтобы выплачиваемая ими заработная плата была определенного размера. Если на каких-либо калийных разработках средний уровень заработной платы падал по отношению к заработной плате 1907 — 1909 г.г., то доли участия предпринимателей в добыче должны были соответственно быть уменьшены. Эти положения изменены постановлениями от 21/IV — 16 г. (И. В. Уз. с. 559), 16/VI—17 г. (И.В. Уз. с. 510) и 23/VII-18 г. (И. В. Уз. с. 749) в том смысле, что 1907 — 1909 г.г. были заменены соответствующими более поздними.

Регулирование это теперь, согласно ст. I, II разд. 2 закона от 19/VII — 19 г. (И. В. Уз. с. 661), должно быть заменено правилами, которые имеет издать имперский совет калийной промышленности с согласия представителей рабочих, поскольку же речь идет о вознаграждении служащих — с согласия представителей служащих [2]). Эти правила должны служить, согласно § 60 инструкций по осуществлению закона о регулировании калийной промышленности от 18/VII—19 г. (И. В. Уз. с. 663), для бронирования

---

[1]) Об обязанности возврата выплаченного пособия по безработице вновь принятому трудящемуся на-ряду с притязанием на заработную плату, ср. выше.

[2]) Ср. об участии рабочих и служащих в совете калийной промышленности ниже.

среднего уровня заработной платы рабочих и среднего содержания служащих калийной промышленности, применительно к методам прежнего регулирования. Правила эти должны публиковаться в имперском указателе. Они в принципе распространяются только на рабочих и служащих, об'единенных в калийном синдикате калийных разработок и содовых фабрик, имперского совета калийной промышленности, органов по наблюдению за калийной промышленностью и калийного синдиката. Но действие их может быть распространено за пределы этого круга на более широкие группы предприятий [1]). Если доля участия предпринимателей калийных разработок, на основании этих положений, сокращается, то, согласно § 84 с, вносится изменение в существовавшее ранее число долей участия путем нового перечисления.

Таким образом изданные положения действительны лишь в случае отсутствия коллективного договора; если же заключен коллективный договор, то тем самым отменяются правила имперского совета калийной промышленности, если заключающие договор стороны согласны на отмену (§ 60, разд. 1 пост. 2) [2]).

§ 36.

Участие трудящихся в установлении заработной платы.

Участие трудящихся в установлении заработной платы введено законом о советах предприятий и отдельно для рабочих занятых в калийной промышленности.

I. Об участии трудящихся в установлении заработной платы через советы предприятий ср. ниже соответствующую главу.

---

[1]) Именно на рабочих и служащих предприятий, еще не вошедших в синдикат, затем таких подсобных предприятий, которые стоят в непосредственной связи с калийными разработками и фабричной переработкой калия и, наконец, на нанятых артелью рабочих, если наниматель их работает на занятое калийными разработками предприятие.

[2]) Дальнейшие положения, касающиеся ставок заработной платы рабочих и служащих в калийной промышленности, содержит § 85, предусматривающий случаи перенесения долей участия в добыче и тем самым ликвидации прежних разработок и наступления вследствие этого безработицы или понижения заработка. Тогда возмещается отсутствие заработка в течение 26 недель, и в случае поступления на новую работу дальше, чем за 6 км от прежнего места жительства, также и расходы по переезду.

II. В калийной промышленности участие рабочих в установлении заработной платы обеспечивается их участием в органах наблюдения за заработной платой в калийной промышленности.

Органы наблюдения за заработной платой в калийной промышленности являются одним из трех видов органов калийной промышленности, которые должны быть созданы имперским советом калийной промышленности согласно § 16 уже названных нами инструкций по осуществлению закона о калийной промышленности. Они распадаются на две инстанции.

Орган наблюдения первой инстанции является органом наблюдения за калийной промышленностью. Он состоит из назначаемого имперским министром народного хозяйства председателя и восьми членов, из которых четыре избираются представителями рабочих из своей среды, при чем трое из них должны избираться из рабочих, фактически занятых на калийных разработках [1]). В случае разбирательства вопроса о вознаграждении служащих вместо представителей от рабочих, выступают четыре представителя от служащих, назначаемые имперским советом калийной промышленности (§§ 30, 14 — 25).

Орган наблюдения второй инстанции состоит из назначаемого имперским министром народного хозяйства председателя и шести избираемых имперским советом калийной промышленности членов, которые наполовину являются представителями предпринимателей и рабочих калийных разработок. В случае разбирательства вопроса о вознаграждении служащих, опять-таки вместо представителей рабочих, выступают представители служащих (§§ 31 — 34).

Органы наблюдения следят за выполнением правил, установленных в отношении заработной платы. Орган первой инстанции решает, должны ли наступить предусмотренные правилами правовые последствия, т.-е. прежде всего сокращение долей участия. Решение этого органа может быть обжаловано органу второй инстанции (§ 69).

Кроме того, органы наблюдения имеют право затребо-

[1]) Из остальных четырех двое избираются представителями предпринимателей калийных разработок из своей среды, двое—представителями областей из высших чиновников горной промышленности.

вать от предпринимателей калийных разработок, на рабочих и служащих которых распространяются правила имперского совета калийной промышленности о заработной плате, сведения о рабочем времени и ставках заработной платы и в этих предприятиях (§§ 69 — 70).

§ 37.

Ограждение заработной платы от посягательства третьих лиц.

Закон о неприкосновенности заработной платы, которым необходимая для жизни часть заработной платы ограждается от ареста, уже постановлением от 17/V — 15 г. (И. В. Уз. с. 285) был изменен в связи с изменением экономических условий в том направлении, что свободная от ареста часть была повышена с 1500 до 2000 марок. Постановлением от 13/XII — 17 г. (И. В. Уз. с. 1102) было проведено дальнейшее повышение не подлежащей аресту части до 2500 марок, при наличии же имеющих право на иждивение супруга и детей до 3600 марок; повышение это одновременно было связано с ограничением возможности наложения ареста только определенной дробной частью заработной платы.

Постановлением от 22/VI — 19 г. (И. В. Уз. с. 507), было внесено существенное изменение в право ареста заработной платы в течение переходного времени, на основании которого постановление об аресте заработной платы было вновь опубликовано в новой последовательности параграфов, датированное от 25/VI — 19 г. (И. В. Уз. с. 589). Имперский министр юстиции должен установить день отмены этого постановления, но во всяком случае не позднее 31/XII — 20 г. оно должно утратить свою силу [1]).

Постановление содержит, прежде всего распространение неприкосновенности на составные части дохода, за пределы заработной платы и жалованья, затем повышение цифрового предела и, наконец, особую привилегию для участников войны.

I. В то время как, согласно закона о неприкосновенности заработной платы, неподлежащая пося-

---

[1]) Ср. Langenbach, Recht und Wirtschaft 19, S. 183 und Leipziger Zeitschrift 19, S. 847, Mantey — там же S. 1004, Arbeiterrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften, 19, S. 56 u. 64.

гательству часть дохода прямо ограничивалась заработной платой или жалованием, уже согласно постановления от 22/III — 17 г. (И. В. Уз. с. 254), пенсия таких лиц, которые прежде состояли в частном отношении по найму в качестве рабочих или служащих, была уравнена в правах с заработной платой и жалованием [1]). Новое постановление распространяет, согласно § 3, неприкосновенность за эти пределы, а именно на суммы, получаемые прикащиками за время, после окончания их отношения по найму в качестве возмещения за запрет конкуренции, на которые они имеют притязание, согласно §§ 74—75a закона, в редакции от 14/VI — 14 г. (И. В. Уз. с. 209)

II. Предел, до которого теперь недопустим арест составных частей дохода [2]), определяется различным образом в зависимости от того, обязан ли должник содержать некоторых членов семьи [3]), имеющих по отношению к нему право на иждивение, или должен заботиться только о собственном содержании.

A. Если по отношению к должнику имеются законные притязания об иждивении супруга, бывшего супруга, родственников, как по восходящей, так и по нисходящей линии, или внебрачных детей, то свободная от ареста часть заработной платы равняется 2.500 марок, а если заработная плата превышает эту сумму, то кроме того $^1/_5$ излишка; каждое находящееся на иждивении лицо увеличивает неприкосновенную часть на одну дальнейшую десятую, однако максимально на $^6/_{10}$ излишка, до высшего предела в 4.500 марок.

B. Если такого рода законные притязания на содержание не имеют места, если должник с правовой точки зрения должен заботиться только о собственном содержании, то свободная от ареста часть равняется

---

[1]) Но согласно § 6, законные предписания, в которых содержатся противоречащие этому положения, как например, предписания органов социального страхования об аресте пенсий, остаются неприкосновенными.

[2]) Повышение это имеет место, кроме вышеуказанных составных частей дохода, также и для денежной пенсии, получаемой, согласно § 843 Г.Г.У., вследствие увечья или повреждения здоровья, которая прежде не подлежала аресту лишь в том случае, если общая сумма ее не превышала 1500 марок, согласно § 850, разд. 3 Устава Гражданского Судопроизводства.

[3]) Лишь наличие такого рода обязательства, но не самый факт содержания является решающим—Mantey, a. a. O.

2.000 марок, но если заработная плата превышает эту сумму, от ареста сверх того освобождается $^1/_5$ излишка, до высшего предела в 3.000 марок.

Пример: X зарабатывает 6.000 марок и должен содержать жену, четырех детей, отца и внебрачного ребенка. Свободными от ареста будут $2.500 + \frac{3500}{5} + \frac{6 \times 2500}{10} = 4.700$ марок, сокращаемых до установленного максимума в 4,500 марок.

Если обстоятельства, которые являются решающими для определения свободной от ареста части, изменяются, например, вследствие прибавления или убавления лица, имеющего право на содержание, то неприкосновенность расширяется или сокращается, начиная с того момента, когда налагается арест на заработную плату, вслед за наступлением изменения.

Пример: Если при месячной выплате заработной платы 21 июля рождается ребенок, то, начиная с 1 августа, часть заработной платы, подлежащая аресту, сокращается на $^1/_{10}$ всей суммы, превышающей 2.500 марок.

Приговор об аресте должен быть, согласно заявлению кредитора, или должника, изменен соответствующим образом органом, вынесшим его [1]). Но до тех пор пока поручителем еще не получено уведомление, он может взять на себя оплату, освободив этим должника, но платит он тогда сообразно первоначальному содержанию приговора об аресте.

III. Для участников войны [2]), наконец, § 5 содержит особую привилегию в том смысле, что неприкосновенность от ареста имеет место без всяких ограничений в отношении законных притязаний на содержание родственников, супруга, бывшего супруга и внебрачных детей. Предусмотренные в отношении этих притязаний, согласно § 850, разд. 4 Устава Гражд. судопроизв. и § 4, разд. 3

[1]) О нецелесообразности подобного порядка ср. Langenbach, Recht u. Wirtschaft a. a. O.

[2]) Участниками войны в смысле этого предписания считаются, во-первых, лица, указанные в § 2, разд. 1, закона от 4/VIII.—14 г. (И. В. Уз. с. 328), т.-е. лица, которые вследствие своего отношения по найму, служебному положению или профессии принадлежали к действующим или сражавшимся против врага частям сухопутных или морских сил, или лица, принадлежавшие к гарнизону укрепленной или укрепляемой крепости, затем те, которые, состоя на службе, в военных целях посланы империей за границу, затем военнопленные и заложники, находившиеся во власти неприятеля, затем лица, которые, вследствие своего отношения по найму, служебному положению или профессии принадлежали к резервным частям сухопутных или морских сил, а также лица, которые в интересах родины несли вспомогательную службу за границей (§ 5).

и § 4а закона о неприкосновенности заработной платы, из'ятия, относительно свободы от ареста в течение времени, после подачи жалобы и предшествующей этому моменту последней четверти года, отпадают для участников войны. Но привилегия, установленная для участников войны, действительна лишь в отношении выплаты тех содержаний, которые должны были быть уплачены должником за время его военной службы.

ЧЕТВЕРТАЯ ЧАСТЬ.

Рабочая конституция.

ЧЕТВЕРТАЯ ЧАСТЬ.

Рабочая конституция.

§ 38.

Общий обзор.

Имперская Конституция в ст. 165, разд. 1, постановляет: «Рабочие и служащие призваны сообща с предпринимателями и на равных с ними правах принимать участие в регулировании заработной платы и условий труда, а также и в общем хозяйственном развитии производительных сил». Осуществление этой задачи является целью рабочей конституции.

Приведенный принцип является, по сравнению с прежним правом, полным нововведением.

I. Правда, и до сих пор отдельный трудовой договор, согласно ст. 105 Пром. У., в принципе покоился на свободном соглашении между предпринимателем и трудящимся. С точки зрения права никто таким образом не мог быть принужден к заключению трудового договора на условиях, на которые он не был согласен. Но для отдельного предприятия или управления выработка условий, на основании которых фактически мог быть заключен трудовой договор, зависела всецело от предпринимателя, так что свобода договора для трудящегося сводилась к тому, что он принимал эти условия и поступал в предприятие, или отклонял их и не поступал. Свобода предпринимателя в отношении выработки условий труда в его предприятии была ограничена лишь в том направлении, что он принужден был находить трудящихся, которые были бы готовы взять на себя работу на поставленных им условиях.

В пределах этих границ, намечаемых фактическими обстоятельствами, предприниматель был в принципе совершенно самостоятелен в отношении выработки условий труда. Трудящиеся таким образом не принимали в этом участия. Рабочие и служащие предприятия имели влияние на установление условий труда лишь постольку, поскольку отказ от заключения трудового договора на предложенных условиях мог заставить предпринимателя предложить более выгодные условия труда.

II. Но для того, чтобы воздействовать в этом направлении, обычно недостаточно было силы отдельного трудящегося, для этого необходимо было об'единение некоторого числа трудящихся в организации.

Такого рода организация трудящихся была возможна в двух направлениях: она могла образоваться в пределах отдельного предприятия, в котором работали данные трудящиеся. Тогда организация ограничивалась трудящимися данного предприятия и противостояла только его владельцу. О такого рода организации могла итти речь только для предприятий с значительным числом трудящихся. Или организация выходила за пределы отдельного предприятия и охватывала лиц, принадлежавших к одной отрасли труда или промышленности. Тогда такого рода организация противостояла всем предпринимателям данной отрасли труда или промышленности, которые, как правило, в свою очередь бывали об'единены в соответственные организации предпринимателей.

Обе формы организации возникли, правда, уже во время господства прежнего права, но не на основании особо действовавших правовых норм и не только помимо таковых, но даже наперекор существовавшим положениям или, по крайней мере, их тенденции. При этом нормирование организаций в пределах отдельного предприятия и нормирование профессиональных организаций было различно.

Организация в пределах отдельного предприятия в форме комитетов, старост или доверенных лиц допускалась на основе особого законодательного регулирования, по крайней мере, в качестве совещательного фактора, и при этом в принципе в качестве факультативного учреждения; для горной промышленности и для предприятий, обязанных к вспо-

могательной службе (закон о вспомогательной службе), она была даже предписана. С созданием профессиональных организаций трудящихся (профессиональных союзов) напротив, боролись прямыми предписаниями закона, при чем на организации эти распространялись публично-правовые нормы, регулировавшие свободу ассоциаций союзов, преследующих политические цели. Вербовка новых членов затруднялась особой угрозой наказания, содержавшейся в § 153 Пром. У., и уставу лежащему в основе таких организаций было отказано законом в судебной защите.

Несмотря на то, что организация трудящихся в пределах отдельного предприятия, по крайней мере, терпелась законодательством, в то время как с профессиональной организацией оно прямо боролось, правовое развитие шло таким образом, что организация трудящихся в пределах отдельного предприятия нигде не достигла существенного значения, тогда как профессиональные организации, напротив, стали могучим фактором все усиливающейся важности. Правительство видело себя поэтому принужденным во время войны и в особенности для осуществления вспомогательной службы привлечь профессиональные организации к совместной работе и для этой цели отменить распространение на них норм публичного права союзов, преследующих политические цели, законом от 26/VI—16 г. (И. В. У. с. 635) и положение о наказуемости § 153 Пром. У. законом от 22/V—18 г. (И. В. У. с. 423).

В революционное время дальнейшее развитие базировалось главным образом на организации в отдельных предприятиях так называемых «рабочих советов» [1]). Следуя этому фактическому развитию, новое законодательство вскоре заложило основы организации трудящихся в пределах отдельных предприятий и значительно расширило эти основы в законодательстве о советах.

За это время возникла впервые еще и третья форма организации: именно в то время, как прежде предприниматели и трудящиеся находились с организационной точки зре-

[1]) Теоретически оправдать это в особенности пытается Lederer, Soziologie der Revolution im Verlag. «Der neue Geist» 1919. С этим не согласен Günther, Annalen f. soz. Politik u. Gesetzgelung, Bd. VI, S. 583.

ния в противоположных вражеских лагерях, они начали в целях совместной работы, примерно со времени введения закона о вспомогательной службе, об'единяться в смешанные организации, так называемые деловые об'единения (Arbeitsgemeinschaften). И это нововведение нашло свое правовое выражение сначала на пути правового соглашения, а затем на пути законодательства.

III. В соответствии с этим право рабочей конституции в настоящее время р а с п а д а е т с я на т р и с о с т а в н ы е ч а с т и. В отношении прав профессиональных организаций в новом трудовом праве прежде всего были устранены прежние ограничения (Гл. I), право организаций трудящихся в пределах отдельных предприятий подверглось значительному расширению в институте советов предприятий (Гл. II), и, наконец, право смешанных организаций предпринимателей и трудящихся, нашедшее свое выражение в деловых об'единениях, трудовых камерах, комиссиях специалистов, а также экономических советах, явилось в полной мере нововведением (Гл. III).

Г Л А В А I.

Профессиональная организация.

§ 39.

О б з о р.

Организация в пределах профессий и отраслей промышленности может прежде всего иметь место в форме профессиональных союзов (§ 40), затем государством может быть создано представительство для каждой профессии в форме профессиональных камер (§ 41) и, наконец, путем издания закона отдельные лица профессии могут быть привлечены в качестве представителей ее интересов для совещания и вынесения заключений по делам данной профессии (§ 42).

§ 40.

Профессиональные союзы.

Право профессиональных союзов или, как оно обычно определяется в новом трудовом праве, «хозяйственных об'единений предпринимателей и трудящихся», до сих пор но-

вым трудовым правом не преобразовано в своих основах. Прежде всего, организация профессиональных союзов, их правоспособность [1]), взаимоотношения с членами и ответственность не регламентируются в законодательном порядке также и новым трудовым правом. Дальнейшее развитие права профессиональных союзов до сих пор имело место только в двух направлениях: путем их формально-правового признания и путем устранения прежних ограничений свободы коалиции.

I. В то время как до сих пор в профессиональных союзах не признавали постоянных представительных органов об'единяемых ими трудящихся, и предприниматели всячески уклонялись от ведения переговоров о делах своих предприятий с профессиональными союзами, теперь последовало формально-правовое признание профессиональных союзов и при этом, с одной стороны, на пути правового соглашения с предпринимателями, с другой — на пути законодательных предписаний и включения в новую имперскую конституцию соответствующих положений. Достигнутое благодаря этому правовое положение профессиональных союзов, таким образом, было прямо отмежевано, согласно §§ 8 и 78, разд. 2 закона о советах предприятий, от вновь созданной в пределах отдельных предприятий организации трудящихся [2]).

А. В соглашении от 15/XI—18 г. между крупнейшими промышленными об'единениями предпринимателей и профессиональными союзами в разд. I «профессиональные союзы признаются выборными представительными органами трудящихся». Вследствие этого профессиональные союзы трудящихся по отношению ко всем принявшим участие в соглашении предпринимателям заняли правовое положение, которое предоставляло им право на ведение переговоров как с об'единениями предпринимателей, так и с отдельными предпринимателями об условиях труда в данной профессии или данной отрасли промышленности, или отдельных предприятиях в отношении занятых в них

---

[1]) Но согласно изменениям, вносимым ст. 124, разд. 2 Имп. Конст., в §§ 61, 43, разд. 4 Г.Г.У., союзу не может быть отказано в предоставлении правоспособности на том основании, что он преследует социально-политические цели.

[2]) Ср. также ниже.

трудящихся. По отношению к предпринимателям, таким образом, профессиональные союзы в принципе сделались легальной договорной стороной, способной к ведению переговоров и имеющей на это право.

B. Право профессиональных союзов на ведение переговоров признано в законодательном порядке постановлением от 23/XII—18 г. § 20 путем предоставления им права на обращение к примирительной камере и в ст. 165, разд. 1, пол. 2, имперской конституции установлено в конституционном порядке.

II. Устранение запрещения свободы коалиции, существовавшего до сих пор в областном праве в отношении сельско-хозяйственных рабочих и государственных рабочих и служащих, имело место в воззвании Совета Народных Представителей от 12/XI—18 г., разд. 2 и 8. Оно затем подтверждается ст. 159 И. К., согласно которой свобода коалиции предоставляется для ограждения и улучшения условий труда и экономических условий всем гражданам и всем профессиям, и все соглашения и мероприятия, которые стремятся урезать эту свободу или помешать ей, об'являются противозаконными.

Этим самым отменяются как предписания закона, так и административные распоряжения, которые запрещают лицам какой-либо профессии или отдельным лицам вступление в профессиональную организацию или связывают это вступление с невыгодными правовыми последствиями, а поскольку они будут иметь место в будущем—об'являются ничтожными [1]).

---

[1]) Отменяются ли тем самым и положения § 152 Пром. У. об отсутствии судебной защиты подобных об'единений—представляется спорным. Я хотел бы ответить утвердительно на этот вопрос, так как § 152 Пром. У. формулирует из'ятие в отношении профессиональных союзов, а смысл ст. 159 сводится к устранению такого рода из'ятий. Мне кажется, таким образом, что впредь относительно профессиональных союзов действуют только те же предписания, что и в отношении других союзов.—С другой стороны, я не считаю правильным взгляд Erdel'я Auskunftei des Arbeitsrechts Heft 3, что ст. 159 обосновывает право личности, которое должно быть отнесено к прочим правам, формулированным в § 823 Г.Г.У. Создание подобного рода прав выходит за пределы тенденции и системы основных прав. личности. Ср. также Potthof, Arbeitsrecht VI, S. 91.

§ 41.

Законное профессиональное представительство.

(Профессиональные камеры).

Создание законного представительства для целой профессии, таким образом, чтобы представительство охватывало лишь трудящихся одной определенной профессии или вида труда (рабочая камера), до сих пор не имело места. Правда, были созданы законные представительства для работы на дому (квартирники), хлебопекарного производства и прежде всего для горной промышленности. Во всех этих случаях в профессиональных представительствах трудящиеся и предприниматели действуют совместно, так что представительства эти должны быть рассмотрены не здесь, но одновременно со смешанными организациями предпринимателей и трудящихся.

Но для горной промышленности предусмотрено, что каждая группа (предприниматели или трудящиеся) собирается отдельно, избирает председателя и выполняет известные задания (§§ 5, 24, 26, 39, разд. 4 постановления от 8/II—19 г.. Здесь таким образом имеют место первые и пока единственные попытки (повсюду желательного) создания профессионального представительства только для трудящихся одной профессии. И об этих группах ср. ниже.

§ 42.

Привлечение к участию отдельных профессиональных представителей.

Под профессиональными представителями понимаются не только члены обособленных профессиональных организаций, но и отдельные члены смешанных организаций. Новое право для ряда отраслей промышленности, которые должны быть подготовлены к социализации, об'единило в коллегии представителей заинтересованных в этих отраслях промышленности лиц с назначаемыми государством членами. В этих коллегиях, согласно предписаний закона, принимают участие также представители рабочих или служащих в установленном количестве.

Подобные положения до сих пор действовали в отношении горной промышленности, согласно постановления от 18/VI—19 г. (И. В. Уз. с. 64) разд. 1 и постановления от 18/VI—19 г. (И. В. Уз. с. 579) § 2, для угольной промышленности, согласно закона о регулировании угольной промышленности от 30/III—19 г. (И. В. Уз. с. 342) §§ 2 и 3, закона об изменении его от 20/VIII—19 г. (И. В. Уз. с. 1447) и инструкции по проведению закона о регулировании угольной промышленности от 21/VIII—19 г. (И. В. Уз. с. 1449); для калийной промышленности, согласно закона о регулировании калийной промышленности от 24/IV—19 г. (И. В. Уз. с. 413) ст. I, разд. 1 и ст. II и изданных для проведения этого закона инструкций от 18/VII—19 г. (И. В. Уз. с. 663) §§ 3, 4, 19, 30, 32, 36, 44 и, наконец, для электрической промышленности согласно закона о социализации электрической промышленности от 31/XII—19 г. (И. В. Уз. с. 19) § 20.

I. Для каменноугольной промышленности, до законодательного урегулирования социализации имперским правительством, назначаются для отдельных горнопромышленных предприятий, с согласия компетентного областного правительства, имперские уполномоченные. Их заданием является постоянное наблюдение за всеми хозяйственными мерами в области разработки угля, добычи и использования его и установления цен. Под началом такого имперского уполномоченного должны состоять один представитель от предпринимателей и один от рабочих, которые выдвигаются деловым об'единением организаций предпринимателей и рабочих. При имперском комиссаре по горной промышленности в Рурской области, согласно постановления от 18/VI—19 г., организована комиссия для обсуждения вопроса о рабочем времени. К этой комиссии принадлежат согласно § 2, кроме цеховых об'единений и шести экспертов, также шесть представителей рабочих и служащих, из которых трое должны продолжать свою прежнюю работу в горной промышленности. Члены назначаются имперским министром труда, при чем представители предпринимателей и рабочих назначаются из кандидатов, выдвигаемых профессиональными союзами горной промышленности, существующими в пределах Рурской области.

II. Для руководства угольной промышленностью существует теперь имперский угольный совет, после расформирования временного совета экспертов. К 60 членам имперского угольного совета принадлежат по 15 представителей от горнопромышленных предпринимателей и рабочих, по одному представителю от предпринимателей и рабочих газовых заводов, два представителя технических и один представитель торговых горнопромышленных служащих и по два представителя предпринимателей и рабочих потребляющих уголь отраслей промышленности, из которых представители рабочих и служащих—без исключения, представители предпринимателей—за редкими исключениями [1]) избираются деловым об'единением (§§ 25, 26 инструкции).

Затем владельцы угольных рудников в пределах известных участков об'единены в угольный синдикат, владельцы газовых заводов, изготовляющих кокс, —в газо-коксовый синдикат, последние в свою очередь об'единены в имперский угольный союз. В управлении этих синдикатов принимают участие рабочие в том смысле, что в органы управления как синдикатов, так и имперского угольного союза должно входить лицо, которое выдвигается представителями рабочих в имперском угольном совете, в контрольный совет всех угольных синдикатов должны входить 2—3 лица, которые выдвигаются представителями рабочих в имперском угольном совете, в контрольный совет пяти самых крупных угольных синдикатов—по одному лицу от представителей служащих в имперском угольном совете, и в контрольный совет имперского угольного союза—три лица от представителей рабочих, и одно лицо—от представителей служащих в имперском угольном совете (§§ 10, 11, разд. 2—3, 13, разд. 2, 19, разд. 1, 21, 22 инструкций).

III. Для руководства калийной промышленностью существует совет калийной промышленности, после расформирования временного совета экспертов.

[1]) Остальные члены назначаются имперским министром народного хозяйства, два представителя от горнопромышленных предпринимателей—прусским министром торговли, представители угольной торговли (пять торговцев углем, один служащий оптовой угольной торговли) — германским советом с'ездов представителей торговли и промышленности.

К 30 членам совета калийной промышленности принадлежат пять представителей калийной промышленности и восемь представителей занятых в калийных разработках и фабричном производстве рабочих, по одному представителю от рабочих и предпринимателей калиобрабатывающего химического производства, по одному представителю от технических и торговых служащих в калийной промышленности, из которых первые избираются профессиональными группами делового об'единения, а оба представителя от служащих назначаются имперским министром народного хозяйства. Также и в образованных имперским калийным советом органах калийной промышленности принимают участие представители предпринимателей и рабочих; в органе наблюдения за калийной промышленностью, который одновременно функционирует в качестве органа наблюдения за заработной платой первой инстанции, принимают участие два представителя от предпринимателей и четыре представителя от рабочих, в органе наблюдения за заработной платой в калийной промышленности второй инстанции—по три представителя от предпринимателей и рабочих, в сельско-хозяйственных-техническом органе калийной промышленности—один представитель от рабочих. И, наконец, в контрольный совет калийного синдиката должны быть посланы два представителя от рабочих и один представитель от служащих.

IV. Для электрической промышленности, наконец, должно быть организовано совещание, обладающее правом совещательного голоса во всех делах. Совещание это заседает по созыву и под председательством имперского министра финансов, но должно быть также созвано по заявлению девяти его членов. К членам этого совещания принадлежат также пять членов от организаций рабочих и столько же от организаций служащих.

ГЛАВА II.

Организация трудящихся в пределах отдельных предприятий.

§ 43.

Развитие и законодательные основы.

I. Развитие[1]) законодательного регулирования организации трудящихся в пределах отдельного предприятия началось в Германии лишь в конце прошлого столетия. Оно шло в том направлении, что, с одной стороны, учреждение представительства в пределах отдельного предприятия распространяется на все большее число предприятий, с другой—круг заданий этого представительного органа все более расширяется.

A. Первые зачатки законодательного регулирования организации трудящихся в пределах предприятия содержатся в законе об охране рабочих от 1/IV—1891 г., который в § 134h предусматривал факультативное учреждение рабочих комитетов. Большинство членов такого рода комитетов на случай их учреждения должно было избираться рабочими предприятия из своей среды. Их задачей закон считал: дачу отзыва по поводу правил внутреннего распорядка до их издания и одобрение отдельных положений этих правил: именно положений, регулировавших пользование созданными для блага рабочих и связанных с предприятием учреждений и положений о труде рабочих-подростков.

B. Дальнейшее развитие организации трудящихся в пределах предприятия исходило затем от горной промышленности[2]). В то время как учреждение рабочих комитетов, согласно § 134h Пром. У. было лишь факультативно, новеллы к прусскому закону о горной промышленности от 14/VII—1905 г. ввели для рудников, на которых, как правило, были заняты минимум 100 рабочих, обязательное учреждение рабочих комитетов. К этому при-

[1]) Ср. об этом Schippel, Vom Arbeiterausschufs zum Betriebsrat, Soz. Monatshefte 19, Bd. I, S. 440 ff.

[2]) Ср. об этом Schlüter, Das Recht der Arbeitervertretungen beim Bergbau in Preussen, также Glückauf, Bd. 5., S. 729—37, 745—50, 761—67, 781—87, 797—803 u. Müller-Erzbach, Das Bergrecht Preussens, S. 391 ff.

соединилось, согласно новеллы от 28/VII—09 г. для некоторых особенно опасных [1]) предприятий горной промышленности, учреждение института старост.

Задачей рабочих комитетов было содействие поддержанию и восстановлению доброго согласия между отдельными членами рабочей команды и всей командой и предпринимателем. Они должны были доводить до сведения владельцев рудников заявления, желания и жалобы команды, которые касались условий труда или производства, а также функционирования учреждений, созданных для блага рабочих, и высказываться по их поводу. К этому присоединялись, наконец, еще и некоторые особые задания: участие в правлении кассы взаимопомощи, подача отзыва по поводу правил внутреннего распорядка до их издания (§§ 80f, 80fs, 80fi). Старосты должны были принимать участие в надзоре и охране безопасности предприятия (§§ 80 fa-fp общ. полож. о горн. промышл.).

C. Значительным шагом вперед на пути законодательного регулирования организации трудящихся в пределах предприятия явился закон о вспомогательной службе для родины от 5/XII—16 г. Согласно § 11 этого закона, должны были быть организованы комитеты рабочих и служащих для всех, подпадающих под действие главы VII Пром. У. предприятий вспомогательной службы, в которых заняты минимум 50 рабочих или служащих. На эти комитеты была возложена обязанность доводить до сведения предпринимателя заявления, желания и жалобы рабочих и служащих, касающиеся организации предприятия, заработной платы или иных условий труда в предприятии, и высказывать по их поводу свое мнение. Но главным было то, что эти комитеты при возникновении трудовых конфликтов имели право самостоятельно обращаться к вновь организованным примирительным камерам.

D. Дальнейшее развитие этого правового состояния было во время революции прервано тем, что в большинстве предприятий и управлений организовались рабочие советы, об'единявшиеся между собой и проявлявшие

[1]) Для каменноугольной промышленности для подземных работ на рудниках бурого угля и медных рудниках, и для самостоятельных предприятий подобного рода, если в них, как правило, бывало занято минимум 100 рабочих.

деятельность прежде всего в политической области, имевшей мало общего с прежней компетенцией рабочих комитетов. В противовес этому, законодательство и администрация пытались устранять подобного рода организации и реформировать их применительно к существовавшим уже по закону о вспомогательной службе [1]).

Е. Согласно постановления от 23/XII—18 г. (И. В. Уз. с. 1456) [2]) §§ 7—14, теперь должны были быть организованы комитеты рабочих и служащих во всех предприятиях, управлениях и конторах, также и в принадлежащих империи, союзным государствам, общинам и органам социального страхования, поскольку в них заняты, как правило, минимум 20 рабочих или служащих. Эти комитеты должны были избираться из числа всех рабочих и служащих старше 20 лет, независимо от пола, прямым и тайным голосованием по принципам пропорциональных выборов. Их задача заключалась в защите экономических интересов рабочих и служащих данного предприятия перед предпринимателем; затем в том, чтобы следить совместно с предпринимателем за соблюдением коллективных договоров; поскольку же тарифное нормирование не имело места, их задачей являлось участие совместно с профессиональной организацией в регулировании вопроса о заработной плате и прочих условий труда, способствование доброму отношению между самими рабочими и служащими, и между ними и предпринимателем, и содействие борьбе с несчастными случаями и профболезнями. Влияние предпринимателя на производство выборов в члены комитета и на деятельность членов комитета было поставлено под угрозу наказания.

Это регулирование, постановлением от 18/I—19 г. (И. В. Уз. с. 64) разд. 2, было распространено и на предприятия горной промышленности, где уже существовали постоянные рабочие комитеты, согласно прежнего законодательства. И там теперь должны были быть избраны новые комитеты под наименованием «цеховых или горнопро-

---

[1]) Ср. об этом в особенности Kaliski, Soz. Monatshefte 19, Bd. I, S. 229. Cohen, там же, Bd. II, S. 1043.

[2]) Изменение сюда внесено постановлением от 21/IX—19 г. (И. В. Уз. с 1707), Литература выше.

мышленных советов» из числа рабочих предприятия прямым и тайным голосованием по принципам пропорциональных выборов и согласно положений постановления от 23/XII—18 г. [1]).

F. Наконец, целым рядом изданных постановлений о демобилизации, имевших своей целью предоставление работы, круг заданий комитетов был расширен в том отношении, что им предоставлялось при расторжении трудовых отношений и увольнении рабочих право предварительной подачи своего мнения по этому поводу или даже действительное в этом участие.

II. Таким образом организованные комитеты, однако, все еще не отвечали желаниям сторонников советской системы, так как круг деятельности комитетов был ограничен исключительно отдельным предприятием и в пределах его—социальными задачами и при этом лишь с правом совещательного голоса. Сторонники советской системы хотели, напротив, предоставить советам в пределах отдельного предприятия решающий голос, а их об'единению придать выходящее за пределы отдельных предприятий общее значение, и круг деятельности советов перенести в хозяйственную и даже, прежде всего, в политическую область.

Законодательство, по крайней мере частично, пошло навстречу этим желаниям, с которыми оживленно боролись не только предприниматели, но и представители профессиональных союзов. Уже отдельные коллективные договоры, прежде всего соглашение относительно среднегерманской горнопромышленной области от 12/III—19 г., и приговор третейского суда относительно берлинской металлической промышленности от 19/IV—19 г. предусматривали участие в производстве представительных органов трудящихся в предприятиях [2]).

Но мысль о советах нашла свое законодательное выражение впервые в новом законодательстве о советах.

Это законодательство, которое содержит значительное развитие прежних представительных органов трудящихся

[1]) Schlüter, Arbeiterausschüsse, Angestelltenausschüsse, Schlichtungsausschüsse und Sicherheitsmänner (Dortmund 1919, Verlag Bellmann).

[2]) Правильно определяет Dersch, Vorbemerkung zum Kommentar des Betr. R. G., оба эти коллективные договора, как «непосредственных предшественников» и «мосты к законодательному регулированию».

в пределах отдельных предприятий, т.-е. комитетов рабочих и служащих, под наименованием «советов» [1]), является компромиссом, который был результатом ожесточенной борьбы между различными устремлениями [2]).

С одной стороны, теперь в пределах предприятия советам предоставлено не только совещательное, но и решающее значение в отношении установления условий труда, во многом они уравнены в правах с предпринимателем, затем на них перенесена не только социальная, но и хозяйственная функция, которая дает им возможность влиять, помимо трудовых отношений, также на самую организацию предприятия, его продукцию, его добычу и его финансовое устройство. Кроме того, отдельные советы были территориально об'единены в большие организации, которые в свою очередь возглавлялись имперской организацией. Возложение политических правомочий на советы в принципе не имело места, а хозяйственно-политические правомочия, которые выходят за пределы отдельного предприятия, предоставлены были им лишь совместно с предпринимателями и союзами этих последних.

Законодательные основы этого права о советах, а тем самым и нового права организации трудящихся в пределах отдельных предприятий содержит ст. 165 И. К., где основные черты этой организации «установлены в конституционном порядке», и затем изданные для проведения этого положения отдельные законы о советах.

По конституции организация представительства рабочих и служащих предусматривается в трехстепенной последовательности, которая в своей первой ступени исходит от отдельных предприятий, в средней—от территориально обособленной хозяйственной области, и в верхней—возглавляется организацией, обнимающей всю территорию империи.

---

[1]) Этими законодательными положениями отменяются таким образом, прежние положения о представительстве трудящихся в пределах предприятия и при этом, как положения о комитетах рабочих и комитетах служащих, т.-е. § 134 h Пром. У. и §§ 7—14 постановления от 23/X—18 г., так и областные законы о рабочих советах. По проведению первых выборов после вступления в силу закона о советах предприятий, прекращают свое существование существующие советы предприятий и учрежденные в предприятиях рабочие советы и комитеты рабочих и служащих. (Закон о советах предприятий § 104, I и V и § 106).

[2]) Ср. Kaliski, Soz. Monatshefte 19, Bd. II, S. 1128 ff.

Для проведения этих положений до сих пор выработан и издан только один закон о советах предприятий, который, однако, является важнейшей частью всего законодательства. Проект закона был передан 16 августа 1919 г. национальному собранию [1]). После первого чтения, имевшего места 21 августа, он был передан комиссии по социально-политическим вопросам. Там проект этот встретил жестокую борьбу, в особенности по вопросу об участии трудящихся в наблюдательном совете акционерных обществ, и был опять существенно изменен [2]). Он подвергся значительным изменениям еще во втором и третьем чтении в пленуме от 13 до 18 января 1920 г., заседания которого сопровождались беспорядками в Берлине. Закон был принят 4 февраля 1920 и 9 февраля 1920 опубликован в И. В. Уз. № 26 с. 147. Закон вступил в силу согласно § 106 со дня своего опубликования [3]).

§ 44.

Правовое положение и виды представительства в пределах отдельных предприятий.

I. Правовое положение представительства в пределах предприятия определяется в ст. 165 И. К., как «законное представительство рабочих и служащих для защиты их социальных и экономических интересов». Но этим вопрос не решается с юридической точки зрения, но дается лишь общее описание его постановки.

---

[1]) Отчет № 928.

[2]) Доклад комиссии. Отчет № 1838.

[3]) Комментарии к закону о советах предприятий, появились во время печатания настоящей книги или сами еще готовились к печати—Dersch (Verlag Bensheimer), Feig-Sitzler (Verlag Vahlen), Flatow (Verlag Vorwärts), Kieschke-Syrup (Verlag Heymann), Potthoff (Verlag Münch. Volksbuchhandlung), Umbreit (Verlag Gesellschaft und Erziehung), Schneider (Verlag Spaeth und Linde), Schulz (Verlag Springer) u. Weinhausen (Verlag Kohlhammer). Из них только комментарий Dersch к § 1—10 мог быть принят во внимание. Затем появилось изложение Stöve в издании Heymann, придерживающегося того же мнения. К проекту закона о советах предприятий ср. Tänzler, D. I. Z. 19, S. 798; Heyde, Soz. Praxis 28, S. 817; Schick там же 29, S. 60; Züd rs. там же, 29, S. 103; Wiethaus, там 29 S. 195; Pasquar, Pr. V. Bl. 40, S. 497; Günther, Technik u. Wirtschaft, Bd. XII, Heft. 12.

Для того, чтобы охватить юридически положение представительства в отдельном предприятии [1]), нужно исходить от вновь созданного в трудовом праве понятия «коллектива трудящихся», который в свою очередь распадается на «коллектив рабочих» и «коллектив служащих».

До тех пор пока в предприятии господствовал абсолютистский принцип, достаточно было одного единственного волеобразующего фактора, именно предпринимателя, волю которого индивиды, отдельные трудящиеся, без всякой правовой связи между собой, выполняли просто как отдельные лица. До сих пор отдельные трудящиеся предприятия находились в правовых отношениях только со своим предпринимателем, в то время как между собой они не были соединены никакой добровольной, законом регулируемой правовой связью. У них имело место только фактическое, одновременное, параллельное сосуществование трудовых отношений одинакового содержания с тем же нанимателем.

Если абсолютистский принцип должен был быть отменен, и на его место введен конституционный принцип, то необходимо было создание второго волеобразующего фактора, на-ряду с предпринимателем, и для того, чтобы сохранить этот принцип, трудящиеся должны были из своего прежнего распыления быть об'единены в признанную правом организацию.

Такой организацией является теперь коллектив рабочих или коллектив служащих предприятия. Он является формой об'единения лиц, которое, однако, не достигло совершенного правового выражения такого рода об'единения, т.-е. правоспособного союза, и даже не достигло правовой формы неправоспособного союза, в смысле Г. Г. У. Здесь скорее можно говорить только об об'единении лиц в правовое единство для отдельных, строго определенных, законом отмежеванных заданий. Только в отношении этих заданий, но не за их пределами имеет место правовое единство, и правовое признание воли этого об'единения и проявлений этой воли общей волей. Это об'единение, с одной стороны, основывается на принадлежности к предприятию, в пре-

[1]) Наводящие на это соображения ср. Hedemann, D. I. Z. 19, S. 773.

делах же предприятия в основе его лежит профессиональная принадлежность. Об'единение это не добровольно, но предписано законом и покоится не на частном, но на публичном праве, так как для членства учитывается не качество лиц, как индивидов, а как членов социального союза, именно об'единения в пределах предприятия или профессионального союза. Целью этого об'единения является создание единой воли. Тот, кто вновь вступает в предприятие, становится, таким образом, членом этого союза трудящихся, кто уходит из предприятия, — теряет членство, так что коллектив трудящихся теперь, как таковой, сам по себе заинтересован в приеме и увольнении трудящихся, что находит свое выражение в принимаемом им в этом участии.

Таким образом должен быть понимаем с правовой точки зрения «коллектив трудящихся» или отдельно «коллектив рабочих и коллектив служащих» предприятия, а за его пределами, обособленной в хозяйственном отношении области или всей империи. Он является в отношении отдельных, законом выделенных прав и заданий (например, права просмотра торговых книг, представительства в наблюдательном совете, установлении правил внутреннего распорядка), публично-правовым об'единением лиц и обладает в этих пределах соответствующей общей правоспособности специальной правоспособностью, которая его управомочивает быть носителем отдельных строго определенных прав и обязанностей, в то время как, помимо этих заданий, всякое об'единение в правовое единство и соответствующая правоспособность, по крайней мере, поскольку они не покоятся на предписаниях закона, не имеют места [1]).

Как правоспособное об'единение лиц, коллектив рабочих и коллектив служащих нуждаются в пределах своего правового единства в известных органах, которые образуют и об'являют единую волю этого единства. О р г а н а м и

---

[1]) Эта законом ограниченная материальная правоспособность выражается в соответственно ограниченной процессуальной способности быть стороной в примирительном разбирательстве (ср. ниже). Согласно § 20 постановления от 23/XII—18 г., прямо признается за коллективом рабочих или служащих способность быть стороной в процессе в случаях, когда не выступает представительный орган трудящихся предприятия. И это также говорит о правильности вышеприведенного утверждения.

коллектива трудящихся, являются представительства в пределах отдельных предприятий [1][2].

II. Существуют различные виды такого рода органов коллектива трудящихся. Главным органом для отдельного предприятия является совет предприятия (§ 45). Его место в мелких предприятиях занимает староста предприятия (§ 46), в то время как высшим органом коллектива трудящихся для отдельного предприятия во всех случаях является общее собрание трудящихся предприятия (§ 47). Выходя за пределы отдельных предприятий, существуют затем для более значительных в хозяйственном отношении округов — окружные рабочие советы (§ 48) и, наконец, для территории всей империи—имперский рабочий совет (§ 49).

§ 45.

Совет предприятия.

Совет предприятия есть совет, состоящий из некоторого числа трудящихся предприятия и имеющий своею целью охрану интересов всех трудящихся данного предприятия. Закон предусматривает в своих положениях условия его возникновения, т.-е. когда он должен быть образован (I), затем порядок его избрания, т.-е. как он должен быть образован (II), затем его форму, т.-е. чем, какого вида правовым образованием, он должен являться (III) и, наконец, его задания, т.-е. для чего он должен быть образован (IV).

---

[1]) Поскольку таким образом представительство трудящихся предприятия действует в пределах отведенного ему круга заданий, его заключения являются обязательными для трудящихся. Согласно §§ 31, 89 Г. Г. У., только в этом об'еме я могу признать ответственность коллектива трудящихся. Напротив, представительства не являются юридическими лицами, и члены их не состоят по отношению друг к другу в договорных отношениях. Их правовое положение аналогично, скорее, правлению юридического лица. Принадлежащие как будто им самим по закону права фактически принадлежат самому коллективу трудящихся, в то время как представительства призваны только к их осуществлению. Только к этому осуществлению они и призваны на основании своих выборов и на время их по отношению к коллективу трудящихся и предпринимателю, силою собственного своего права. A.A. Dersch, Anm. 6 zu § 1.

[2]) Похоже также Herzfeld, Arbeitsrecht VI, S. 111, который говорит об «органе коллектива трудящихся», который он конструирует, как «товарищество на вере» и определяет, как «товарищество в пределах предприятия», которое в свою очередь совместно с предпринимателем составляет «об'единение в пределах предприятия».

I. Условия возникновения совета предприятия нормированы в том отношении, что прежде всего установлено, когда должен быть организован совет, затем предусмотрено, когда наступает изменение этого нормального состояния путем увеличения или уменьшения числа советов и, наконец, оговорены из'ятия, при наличии которых образование советов вообще не имеет места.

А. В принципе совет предприятия должен быть организован в каждом предприятии, в котором, как правило, занято минимум 20 трудящихся (§ 1). Организация эта обязательно должна иметь место и не зависит таким образом от воли предпринимателя, если условия для ее осуществления имеются налицо. Этими условиями будут—обязанность предприятия к такой организации совета предприятия, предоставление работы определенному виду трудящихся и известное минимальное число этих последних.

1. Предприятием, обязанным к образованию совета, будет предприятие всякого вида, безразлично—идет ли речь о предприятии, торговом деле или управлении публичного или частного права (§ 9) т.-е. безотносительно к предмету предприятия и личности предпринимателя [1]). Обязанными к образованию совета предприятия будут также предприятия сельского и лесного хозяйства и публичные учреждения. Но обязанными будут только самостоятельные предприятия, но не части таковых. Подсобные предприятия и составные части [2]) предприятий, которые сами не обладают самостоятельностью, но вследствие общности руководства, или порядка работы, например, использование той же рабочей силы или фабрикатов и остатков одного предприятия для другого связаны между собой, не считаются самостоятельными предприятиями, поскольку они лежат в пределах той же общины или соседней, но связанной в хозяйственном отношении с первой. В них не должен быть поэтому создан особый совет предприятия (§ 9, разд. 2).

---

[1]) Только на домашнее хозяйство это не распространяется, но практически это не имеет значения, так как 5 человек домашней прислуги—необходимое минимальное число для избрания старосты предприятия (ср. ниже)—на практике встречалось бы крайне редко. Затем в отношении судоходных предприятий предусматривается регулирование особым законом (§ 5).

[2]) Об этом понятии ср. превосходные замечания у Dersch, Anm. 3 b zu § 9.

2. Трудящимися, предоставление работы которым вызывает необходимость образования совета предприятия, будут рабочие и служащие. К трудящимся в смысле этого предписания не могут быть отнесены члены семьи предпринимателя, чиновники и лица, работа которых не преследует цели заработка, но служит другим целям (§ 10).

a) Рабочими будут все лица, занятые на работе у других за вознаграждение или в качестве учеников, за исключением служащих. К рабочим относятся также и квартирники в смысле § 119 в Пром. У., если они живут в общине, где находится предприятие, в соседней или связанной с ней в хозяйственном отношении общине, при чем, если, с одной стороны, они главным образом работают именно на это предприятие, с другой—сами в свою очередь не пользуются наемным трудом (§ 11).

b) Служащими будут лица, которые заняты одним из видов труда, перечисленных в § 1 разд. 1 закона о страховании служащих, даже если они не подлежат обязательному страхованию. Сюда же должны быть отнесены ученики, занятые систематической подготовкой к одному из этих занятий, и конторские служащие, занятые низшей или просто механической работой. Напротив, к служащим не могут быть отнесены, согласно смысла этого предписания, служащие, занимающие особенно высокие посты, именно прежде всего директора или доверенные юридических лиц и публично и частно-правовых обществ, затем руководители торговых дел и предприятий, которые имеют право на самостоятельный прием и увольнение остальных, занятых в предприятии или его отделениях трудящихся, и, наконец, лица обладающие генеральным представительством или доверенностью (§ 12).

c) Членами семьи будут все лица, состоящие в фактически [1]) признанных семейных отношениях к предпринимателю, независимо от степени родства или свойства и формы супружества [2]), а также принадлежности к дому.

d) Чиновники, включая сюда и лиц, исполняющих

---

[1]) Иначе Dersch, Anm. 4-a zu § 10, который требует признаваемую правом связь. Это кажется мне, с одной стороны, слишком широким, с другой—слишком узким.

[2]) Иначе Dersch a. a. O.

должность таковых [1]), не могут быть отнесены к трудящимся. Для них существует особое представительство для чиновников [2]). Но для органов и предприятий империи может быть установлено постановлением имперского правительства, для органов и предприятий областей и общин—постановлением областных правительств, что известные категории чиновников и лиц, исполняющих должность таковых, должны считаться рабочими или служащими и при образовании советов придприятий должны быть поэтому привлечены к выборам. Напротив, с другой стороны, таким же путем может быть установлено, что известные категории трудящихся, не являющиеся чиновниками, но могущие рассчитывать на заключение с ними соответствующего отношения по найму, ввиду выполнения ими в государственных органах работы, совпадающей или аналогичной работе чиновников и лиц, исполняющих должность таковых, в отношении организации представительства для предприятия считаются не трудящимися, а чиновниками. Но в таком случае при образовании представительства от чиновников им должны быть предоставлены те же права, что и чиновникам (§ 13).

е) Наконец, трудящимися не считаются лица, главной целью занятия которых не служит заработок. В качестве других целей, которым может служить занятие, закон перечисляет физическое выздоровление, приобретение навыка, нравственное исправление, воспитание и основания филантропического, религиозного, научного и художественного характера.

3. Лишь в том случае, если в предприятии занято, как правило, минимум 20 трудящихся, должен быть образован совет предприятия. Заняты ли рабочие или служащие, или частью одни, а частью другие, идет ли речь о постоянных или временных рабочих—не играет роли;

---

[1]) Т.-е. лица, которые, еще не будучи чиновниками, занимают уже места, которые по существующим принципам управления дают им основание рассчитывать на зачисление в штаты. Прежде всего сюда относятся временно прикомандированные к военному ведомству гражданские чиновники, продолжающие числиться на прежнем месте.

[2]) Ср. И. К. ст. 130, разд. 3 и для Пруссии постановление от 24/III—19 г., об образовании и заданиях комитетов чиновников (об этом Damme, D. J. Z. 19, S. 561).— Такого рода представительство от чиновников в случае общих дел может об'единяться с советом предприятия для совместного обсуждения. Председательство принадлежит тогда председателям обоих представительств по очереди. Созыв происходит от имени обоих (§ 65).

если только общее число трудящихся достигает 20. Лишь в предприятиях сельского и лесного хозяйства, при определении этого числа, принимаются во внимание только постоянные рабочие (§ 4).

Но и 20 трудящихся не должны постоянно работать в предприятии: достаточно того, чтобы это имело место, как правило, т.-е. не только при временно наступающей чрезвычайной потребности в рабочих или служащих. Для временно занятых рабочих, напротив, регулирование различно в зависимости от их числа. Если число их превышает число постоянно занятых по крайней мере на 15 человек, и среди них находятся трое обладающих избирательными правами, то временно занятая часть рабочих тайным голосованием избирает собственного представителя, который присоединяется к организованному уже представительству предприятия. Если же число их превышает 100, то обычно, на основании большинства голосов всех обладающих избирательными правами трудящихся, совет предприятия может быть вновь переизбран; только в предприятиях сельского и лесного хозяйства и в этом случае временно занятые рабочие избирают тайным голосованием двух собственных представителей, которые присоединяются к существующему уже представительству предприятия.

В. В о т с т у п л е н и е о т э т о г о п р а в и л а (по одному совету предприятия на каждое предприятие указанного вида) число советов предприятий может быть увеличено или уменьшено таким образом, что или в одном предприятии организуются несколько советов, или, наоборот, для нескольких предприятий организуется один совет предприятия, или вообще советы организуются на совершенно иных основаниях.

Число имеющих быть организованными советов у в е л и ч и в а е т с я, если в совет предприятия входят одновременно представители от рабочих и служащих, или же на предприятие работают минимум 20 квартирников.

а) Если в совет предприятия входят одновременно представители от рабочих и служащих, то кроме настоящего совета предприятия должен быть организован еще о с о б ы й к о м и т е т р а б о ч и х и о с о б ы й к о м и т е т с л у ж а щ и х («г р у п п о в о й к о м и т е т»). Такого

рода особый комитет рабочих и комитет служащих состоят в принципе из членов-рабочих и членов-служащих совета предприятия, являясь, таким образом, особыми отделениями этого последнего. Но они должны в известных случаях пополняться дельнейшим числом членов и имеют далее ряд заданий, принадлежащих только им, но не настоящему совету предприятия. Они должны быть поэтому в качестве особого представительства предприятия обособлены от общего совета предприятия и образуют особые советы для каждой из отдельных групп рабочих и служащих (§ 6).

b) Если предприятие дает работу минимум 20 квартирникам в смысле § 119 в Пром. У., то должен быть образован о с о б ы й с о в е т п р е д п р и я т и я д л я к в а р т и р н и к о в; но это должно иметь место лишь тогда, когда квартирники главным образом работают именно на это предприятие, и сами в свою очередь не пользуются трудом других наемных рабочих (§ 3).

2. Число имеющих быть образованными советов предприятий у м е н ь ш а е т с я, если несколько предприятий принадлежат одному и тому же владельцу, или если предприятие не имеет достаточного числа обладающих пассивным избирательным правом лиц.

a) В случае если несколько предприятий принадлежат одному владельцу, то вместо особого совета для каждого предприятия может быть образован один общий совет для всех предприятий, на-ряду с которым не существует советов в отдельных предприятиях [1]), или же может быть организован только для общих дел об'единенный совет предприятия, на-ряду с которым отдельные советы остаются компетентными в отношении особых дел каждого из этих отдельных предприятий [2]) (§§ 50—53).

Условиями такого регулирования будут: общее владение несколькими предприятиями, их однородность или свя-

---

[1]) Но такого рода об'единение может быть расторгнуто: трудящиеся каждого отдельного предприятия, обладающие избирательными правами и об'единенные в общем совете предприятия, могут выступить из этого об'единения. Для этого необходимо только заключение большинства за 6 недель до наступления срока выборов в общий совет (§ 51, разд. 2).

[2]) В пределах об'единенного совета предприятия не существует разделения на особые комитеты рабочих и служащих (§ 54, разд. 2).

занность благодаря общности производственной цели, соседство и соответствующее значение отдельных советов.

α) Общее владение имеет место, если тот же предприниматель эксплоатирует несколько самостоятельных предприятий и является собственником их оборудования. В государственных предприятиях, за исключением предприятий общин и общинных об'единений, общности владения соответствует принадлежность к тому же административному ведомству.

β) Лишь для однородных или связанных общей производственной целью предприятий может быть образован общий или об'единенный совет предприятия. Однородно предприятие в том случае, если предмет его производства то же, что и в другом предприятии [1]). Связанность общей целью будет иметь место при раздельном изготовлении различных частей для того же конечного продукта производства или при использовании фабрикатов или остатков одного предприятия для другого [2]). Лишь в отношении предприятий общин или общинных об'единений не принимается во внимание условие связанности общей производственной целью [3]).

γ) Далее, необходимо соседство отдельных предприятий. Оно имеет место тогда, когда несколько предприятий находятся в пределах или той же общины, или нескольких связанных между собой и расположенных друг около друга общин.

δ) Наконец, для подобного регулирования необходимо согласие советов отдельных предприятий, для которых имеет быть образован общий или об'единенный совет предприятия.

В двух случаях, однако, в виде исключения такого рода согласие не требуется: если в противном случае представительство в предприятии вообще не могло бы быть

---

[1]) Согласно раз'яснения представителя правительства, когда оно «в значительной мере преследует ту же производственную цель».

[2]) Согласно раз'яснения представителя правительства, когда они «являются участниками одного и того же производственного процесса или производственной цели».

[3]) Так как условия однородности и связанности предметом производства должны иметь место только альтернативно, но не кумулятивно, то это должно распространяться и на условие однородности.

организовано и когда общий совет предприятия должен заменить собой об'единенный совет.

Первый случай имеет место, когда в предприятии одного из рассмотренных здесь видов не занято минимум 20 трудящихся, или если в порядке исключения совет предприятия не организуется (ср. ниже). В таком случае для таких предприятий должен быть организован общий совет (§ 51, разд. 3). И далее, если организован об'единенный совет, но в случае создания вместо него одного или нескольких общих советов наступило бы значительное упрощение производства дел, что, в то же время, не вредило бы интересам трудящихся, то отдельный совет или предприниматель могут подать соответствующее заявление. Решение по такому заявлению, если отдельные советы не приходят к соглашению, выносится окружным экономическим советом [1][2]).

b) Если в предприятии не имеется по крайней мере трех рабочих, обладающих пассивным избирательным правом, то совет предприятия не организуется, и только избирается староста предприятия (§ 15, разд. 5).

3. Совершенно иная организация советов возможна, наконец, в имперских предприятиях и управлениях, а также областных и принадлежащих общинным об'единениям предприятиях, которые охватывают более обширную территорию или несколько округов разных общин. Здесь образование отдельных и об'единенных советов, разграничение между ними правомочий, установление, какие именно составные части предприятий или управлений должны считаться отдельными или подсобными предприятиями,— регулируется в административном порядке. Регулирование должно учитывать организацию предприятия или управления. Право на издание подобного рода распоряжений принадлежит компетентным в этом отношении имперскому или областным правительствам. Перед изданием распоряжения вопрос о содержании нормирования должен

---

[1]) Пока он еще не образован,—примирительной камерой.

[2]) И в этом случае возможен уход, согласно указанной выше возможности. Но здесь необходимо решение окружного экономического совета или примирительной камеры (§ 52, разд. 2).

быть согласован с заинтересованными хозяйственными объединениями (§ 61).

С. В виде исключения совет предприятия вообще не организуется, или существующий совет распускается, если вследствие самой природы предприятия образование и деятельность совета встречает особые трудности и на основании об'явленного общеобязательным коллективного договора имеет место или организуется иного рода представительство трудящихся [1]). Это иное представительство (особое представительство) обладает тогда обычно принадлежащими советам предприятий правами и обязанностями (§ 62, разд. 1).

Если, однако, не все трудящиеся предприятия затрогиваются коллективным договором, то для не об'единенных им трудящихся организуется особое представительство в предприятии (§ 64).

II. Советы предприятий создаются посредством выборов. Закон не содержит всех положений о производстве выборов, но ограничивается тем, что устанавливает несколько важнейших принципов относительно самих выборов, именно определяет активное избирательное право, пассивное избирательное право, форму выборов и состав избирательного комитета, в то время как более детальные положения о самом производстве выборов должны были быть выработаны имперским министром труда совместно с одной из комиссий рейхстага (§ 25). Эти положения содержатся в опубликованной одновременно с законом о советах предприятий инструкции о порядке производства выборов в советы от 5/II—20 г. (И. В. Уз. с, 175 [2]).

А. Активное избирательное право было по возможности мало ограничено и предоставлено почти всем трудящимся. Активным избирательным правом обладают все трудящиеся, независимо от пола и подданства и безотносительно к сроку работы в данной профессии или предприятии, поскольку им исполнилось полных 18 лет от роду и они обладают гражданскими правами (§ 20, разд. 1).

---

[1]) Это имеет значение в особенности для горной промышленности, где с согласия заинтересованных организаций делегируются доверенные лица в отдельные органы горной промышленности («горнопромышленные делегаты»).

[2]) Комментарии к инструкции о порядке производства выборов готовятся к печати Schultz, Wahl und Aufgaben der Betriebsräte. Verlag Springer.

Трудящийся имеет право избрания в совет только того предприятия, в котором он работает. Тот, кто работает одновременно в нескольких предприятиях, обладает избирательным правом в каждом из этих предприятий [1]). Предприниматель под угрозой наказания не может никому препятствовать пользоваться своим избирательным правом (§§ 95,99). Пропуск рабочего времени вследствие использования своего избирательного права не может повлечь за собой уменьшения заработной платы или жалованья. Это положение обязательно и не может быть изменено договором (§ 24).

В. Напротив пассивное избирательное право, не считая его ограничения лицами, обладающими активным избирательным правом и одним единственным предприятием, поставлено в зависимость от пяти условий: зрелого возраста, имперского подданства, законченной профессиональной подготовки, известного срока принадлежности к предприятию и известного срока работы в данной профессии (§ 20, разд. 2 и 3, § 21). Если недостает одного из этих условий, то выборы считаются недействительными, и кандидат занимает место избранного (§ 39, разд. 1, § 40). Избрание вновь лица, уже прежде избранного, допустимо (§ 18, разд. 1, пол. 2).

1. Избирательным возрастом в противоположность активному избирательному праву, которое возникает после полных 18 лет, для пассивного избирательного права будут полные 24 года.

2. В то время как активное избирательное право принадлежит также и иностранцам, пассивное избирательное право ограничено германскими имперскими подданными.

3. В то время как активным избирательным правом обладают и ученики, пассивное избирательное право ограничено лицами с законченной профессиональной подготовкой. Таким образом, хотя специальная профессиональная подготовка не требуется, так как неквалифицированные рабочие в отношении пассивного избирательного права уравнены в правах с квалифицированными

[1]) Arg. e contrario из § 20, разд. 3.

рабочими, но тот, кто занят подготовкой к какой-либо профессии, не может в течение этого времени быть избранным, при чем под профессиональной подготовкой понимается время как торгового, так и технического обучения.

4. В то время как активное избирательное право не зависит от срока принадлежности к предприятию и вследствие этого предоставляется также и в самый день выборов поступившему рабочему, пассивное избирательное право поставлено в зависимость от принадлежности к предприятию в течение известного времени: избранным может быть только тот, кто в день выборов принадлежал уже к предприятию в течение 6 месяцев, а если предприятие и само еще не существует 6 месяцев, то со дня его основания.

Но отсюда имеют место два исключения: более длительный срок принадлежности к предприятию никогда не требуется для предприятий, в которых все или некоторые рабочие работают обычно лишь в течение известной части года (сезонные предприятия). Затем условие более длительной принадлежности к предприятию не принимается во внимание, если бы в противном случае не нашлось достаточного числа обладающих пассивным избирательным правом трудящихся для заполнения всех мест членов совета предприятия.

5. В то время как активное избирательное право принадлежит и новичку, пассивное избирательное право поставлено в зависимость от более длительной принадлежности к известной профессии или отрасли производства [1]). Срок этой принадлежности должен в день выборов равняться по крайней мере 3 годам.

Но и из этого принципа имеют место два исключения: во-первых, условие трехлетней работы в данной профессии может не приниматься во внимание, если в противном случае не было бы достаточного числа обладающих пассивным избирательным правом трудящихся для заполнения всех мест членов совета предприятия. Но в таком случае

[1]) При этом решающей является не узкая специальность согласно рубрик производственной статистики, но общая профессия, примерно так, как она отражается в профессиональной организации.

в первую очередь следует отказаться от требования длительной принадлежности к предприятию, и только, если этого недостаточно—от условия длительной профессиональной принадлежности. Во-вторых, для тяжелоувечных, которые вследствие своего увечья должны были избрать новую профессию, никогда не требуется удовлетворения условию продолжительной профессиональной принадлежности.

С. Формой выборов будет прямое тайное голосование по принципу пропорциональности отдельно для группы рабочих и группы служащих (§ 18, разд. 1). Особенности существуют в избрании об'единенного совета предприятия (§ 54).

1. Выборы прямые, — члены совета предприятия избираются обладающими правом избрания трудящимися, но не выборщиками, в свою очередь избираемыми трудящимися.

2. Выборы тайные,—выборы путем соглашения поэтому недопустимы.

3. Выборы производятся по принципу пропорциональности и при этом, согласно § 40, на основе кандидатских списков.

4. Выборы в принципе производятся раздельно по отдельным группам—для рабочих и служащих. Таким образом все рабочие и все служащие среди трудящихся отдельного предприятия должны соединиться между собой в группу рабочих или служащих, и каждая из групп отдельно для себя производит выборы, при чем представители рабочих в совете предприятия так же, как и дополнительные члены должны избираться рабочей группой, представители же служащих в совете так же, как и дополнительные члены избираются группой служащих.

Только в том случае если обладающие избирательными правами рабочие и служащие перед перевыборами большинством $^2/_3$ голосов при раздельном голосовании приходят к заключению о нежелательности раздельного группового голосования, то выборы всех членов совета предприятия могут быть произведены общей подачей голосов всех трудящихся (§ 19).

5. Выборы об'единенного совета

предприятия производятся членами отдельных советов. Для этой цели все члены-рабочие и все члены-служащие отдельных советов образуют по одному выборному собранию, и каждое из этих двух собраний избирает из своей среды, под руководством трех наиболее старых председателей отдельных советов, падающее на него число членов об'единенного совета предприятия. Выборы здесь также будут тайными и должны производиться по принципам пропорциональности.

D. Избирательный комитет должен быть избран советом предприятия не позднее, чем за 4 недели до истечения срока его избрания из круга лиц, обладающих избирательными правами, на основании простого большинства голосов. Избирательный комитет должен состоять из трех членов, из которых один советом предприятия назначается председателем. Если совет еще не существует вследствие того, что он вообще образуется впервые, или только теперь число трудящихся достигло необходимого минимума, или если совет не выполнил своей обязанности по избранию избирательного комитета, то избирательный комитет назначается предпринимателем из трех самых старых трудящихся в предприятии, обладающих избирательными правами, там же, где имеются в предприятии как рабочие, так и служащие,—с условием представительства от обеих групп (§ 23, разд. 1)[1]). Пропуск рабочего времени вследствие участия в избирательном комитете не может повлечь за собой сокращения заработной платы или жалованья. Это положение также обязательно и не может быть изменено договором (§ 24).

E. Производство выборов, так, как оно регулируется инструкцией о порядке производства выборов, распадается на отдельные моменты: подготовку выборов, подачу голосов и установление результата выборов.

1. Для подготовки выборов необходимы составление списка избирателей и избирательной афиши и вручение кандидатских списков.

[1]) При первых выборах место совета предприятия занимает комитет рабочих в совместном заседании с комитетом служащих под руководством председателя первого, при отсутствии же комитета рабочих—комитет служащих. Если и этот отсутствует или если комитет не выполнил своей обязанности, то предприниматель может назначить избирательный комитет, согласно вышеприведенного порядка (§ 102).

a) Список избирателей содержит имена всех лиц, обладающих правом быть избирателями. Он должен быть выработан советом предприятия отдельно для рабочих и служащих. Вопрос об основательности возражений, приводимых против правильности списка, решается избирательным комитетом, который исправляет список избирателей, если возражение основательно [1]) (§§ 2, 4 инстр. о пор. произв. выбор.).

b) Избирательной афишей будет называться публичное уведомление о выборах и их условиях. Она должна быть об'явлена не позднее, чем за 10 дней до последнего дня подачи голосов, и содержит на-ряду с предложением о подаче кандидатских списков все, что должен знать избиратель перед предстоящими выборами (число имеющих быть избранными лиц, порядок просмотра списка избирателей и допущения возражений против него, порядок вручения кандидатских списков, место подачи голосов и т. д.). Избирательная афиша должна быть вывешена на видном и для всех доступном месте.

c) Кандидатские списки содержат имена кандидатов, предлагаемых отдельными группами или партиями избирателей. Каждый список должен содержать минимум вдвое большее число кандидатов, чем число рабочих или служащих, включая и дополнительных членов [2]), которые должны быть избраны. Кандидаты должны быть расположены в легко обозримом порядке с обозначением фамилии и имени, профессии и места жительства. Письменное согласие перечисленных кандидатов на включение в кандидатский список должно быть приложено. Один и тот же кандидат может входить в несколько списков.

Списки должны быть подписаны минимум тремя лицами, обладающими правом избрания, которые во всем считаются представителями списка, поскольку кто-либо один не указан прямо в качестве представителя списка. Никто не может

---

[1]) Это решение избирательного комитета может быть опротестовано только одновременно с самими выборами (§ 4, инстр. о пор. произв. выб.).

[2]) Число дополнительных членов определяется таким образом: устанавливается, сколько членов надо было бы избрать, если бы в предприятии работали только рабочие или только служащие, и это число сопоставляется с числом действительно имеющих быть избранными членов (ср. пример ниже).

подписать более одного списка. Блокирование списков недопустимо.

Избирательный комитет снабжает поданные списки порядковыми номерами или именами и проверяет их правильность (§ 17 инстр. о пор. произв. выбор.). Сомнения должны быть немедленно разрешены представителем списка в течение установленного для устранения их срока. Допущенные списки должны быть об'явлены посредством вывешивания или выкладывания.

Если все поданные кандидатские списки порочны, то это должно быть об'явлено избирательным комитетом, и тогда устанавливается добавочный срок для вручения исправленного кандидатского списка. Если и тогда кандидатский список не будет правилен, то избирательный комитет должен об'явить отмену подачи голосов.

2. Подача голосов заключается в одобрении отдельными избирателями одного из поданных списков [1]). Таким образом действует принцип строгой связанности списком, согласно которого, каждый избиратель связан составом отдельного списка и его очередностью, и может поэтому голосовать только за один из списков в его неизменной форме, но не за отдельных кандидатов.

Подача голосов производится в установленном месте в установленное время, раздельно для рабочих и служащих путем подачи избирательных записок, в которых ясно должен быть обозначен один из списков. Избиратели должны эти избирательные записки заключить в избирательные конверты и передать их открытыми или закрытыми предназначенному для этого лицу. Это лицо, с своей стороны, опускает конверт, не ознакомившись с его содержанием, в присутствии избирателя в избирательную урну и отмечает произведенное голосование в списке избирателей.

3. Установление результата выборов должно последовать от избирательного комитета не позднее, чем на третий день после подачи голосов. Оно производится по мажоритарной системе. Избранные должны быть письменно уведомлены избирательным комитетом о своем избрании. Если они в течение недели не об'явят

[1]) Если подан только один действительный список, то обозначенные в нем лица прямо считаются избранными в день, назначенный для подачи голосов.

о своем отказе от избрания, то избрание считается принятым. Имена окончательно избранных должны быть об'явлены избирательным комитетом путем вывешивания.

III. Относительно организации советов предприятий закон содержит положения о их составе, начале и конце членства, персональном положении членов, органах совета и производстве ими дел.

А. Состав советов регулируется, во-первых, в отношении числа членов, затем разделения членов на рабочих и служащих и, наконец, в отношении представительства различных профессиональных группировок.

1. Число членов совета определяется числом трудящихся в предприятии и достигает минимум 3 и максимум 30 человек. Минимальное число в 3 члена имеет место для предприятий с общим числом трудящихся до 50, оно поднимается на 5 человек для предприятий с общим числом трудящихся до 99, на 6 человек—для предприятий с общим числом трудящихся до 199 и повышается для предприятий с общим числом трудящихся от 200 до 999 на каждые новые две сотни трудящихся, для предприятий от 1000 до 5999—на каждые новые 5 сотен и для предприятий от 6000 человек и выше—на каждую новую тысячу трудящихся [1]) на одного члена до максимального числа 30, которое, таким образом, достигается при 15.000 трудящихся. Если в предприятии нет такого числа обладающих пассивным избирательным правом трудящихся, то соразмерно должно быть избрано меньше, но не менее трех членов, если же не имеется и трех обладающих пассивным избирательным правом трудящихся, то должен быть избран староста предприятия (§ 15). В предприятиях, где временно занятые рабочие имеют одного или двух собственных представителей, эти представители присоединяются к совету предприятия (§ 18, разд. 2 и 3). Эти положения действительны и в отношении об'единенного совета предприятия (§ 54).

Число членов особого комитета рабочих и комитета служащих (групповых комитетов) определяется в принципе числом членов-рабочих и членов-служащих в совете предприятия. Груп-

[1]) Закон не говорит о том, подразумеваются ли полные или начатые сотни и тысячи,—повидимому, следует принять последнее.

повой комитет может таким образом состоять из одного или двух членов, если данная группа не насчитывает больше членов в совете. Если, однако, по числу занятых в предприятии рабочих или служащих должно было бы быть избрано—если положить в основу вышеприведенный порядок исчисления—большее число рабочих и служащих в члены совета предприятия, чем это имело место в действительности, то соответствующее число дополнительных членов присоединяется в комитете рабочих или комитете служащих к членам совета предприятия данной группы.

Пример. 80 трудящихся предприятия состоят из 50 рабочих и 30 служащих. Совет предприятия состоит из 3 рабочих и 5 служащих. Уже при 50 трудящихся совет состоял бы из 5 членов, при 30 трудящихся—из 3 членов; следовательно, к комитету рабочих присоединяется 2 дополнительных члена, и к комитету служащих—один дополнительный член.

2. Разделение членов совета на группы р а б о ч и х и с л у ж а щ и х производится таким образом, что при наличии обоих видов трудящихся в принципе разделение должно быть пропорциональным, при чем решающим в этом отношении является момент назначения выборов. В том же числовом соотношении, в каком в этот момент коллектив трудящихся распадается на рабочих и служащих, производится распределение мест членов совета предприятия между обеими группами (§ 6). Эти положения также действительны не только относительно отдельных, но и относительно об'единенного совета предприятия.

Отсюда имеют место четыре исключения:

a) М е н ь ш и н с т в о особо защищено тем, что ему гарантировано известное минимальное число мест в совете предприятия, а именно:

при составе группы в	
50 — 229	2
300 — 599	3
600 — 999	4
1000 — 2999	5
3000 — 5999	6
6000 и выше	8

b) Группа не может иметь м е н ь ш е о д н о г о п р е д с т а в и т е л я (§ 16, разд. 2). Только если к меньшинству принадлежат не больше 5 человек, которые в то же время

не составляют и 5% общего числа трудящихся, то эта группа может не быть представлена в совете (§ 16, разд. 5).

c) Если одна из двух групп насчитывает меньшее число обладающих пассивным избирательным правом лиц, чем, согласно цифрового соотношения, ей предоставлено мест представителей в совете, то она может избрать своими представителями и лиц, принадлежащих к другой группе (§ 17, разд. 2).

d) Соглашением большинства голосов обеих групп, в общем собрании предприятий, каковое должно быть достигнуто раздельным голосованием, может быть, наконец, допущено иное распределение мест членов совета предприятия между рабочими и служащими (§ 17, разд. 1) [1]).

3. Представительство различных профессиональных группировок не предписано принудительно, но предусмотрено все же в порядке долженствования, т.-е. различные профессиональные группировки занятых в предприятии мужчин и женщин трудящихся должны быть по возможности приняты во внимание при составлении совета предприятия (§ 22). Это может быть достигнуто особыми кандидатскими списками для отдельных профессий или путем соответствующей обработки отдельных кандидатских списков.

B. Членство в совете предприятия регулируется в отношении своего начала и конца.

1. Членство в совете предприятия начинается непосредственно за последовавшим избранием и его принятием. Согласия избранных или введения их в должность не требуется, хотя согласно § 29 не позднее, чем в течение одной недели за последовавшим избранием, вновь избранные члены впервые должны быть созваны избирательным комитетом для образования совета предприятия, в особенности для проведения выборов необходимых органов.

2. В отношении окончания членства надо различать нормальное окончание и случаи окончания в порядке исключения.

---

[1]) Напротив, соглашение о совместной подаче голосов (ср. выше) не имеет того же значения (§ 19, разд. 2).

a) Обычно членство в совете предприятия заканчивается по истечении срока избрания, который определен в 1 год (§ 18, разд. 1). Но члены прежнего совета остаются в своей должности, пока не образуется новый совет (§ 42, разд. 1).

b) В порядке исключения членство в совете предприятия заканчивается до истечения срока избрания. При этом следует различать, выходит ли из совета предприятия только один член, в то время как совет в остальной своей части продолжает свое существование, и не вышедшие члены продолжают нести свое членство, или же весь совет распускается, и этим самым членство всех прежних членов заканчивается.

α) Членство отдельного члена совета прекращается, за исключением его смерти, в случаях сложения им должности, окончания трудового договора, потери пассивного избирательного права и грубого нарушения им своих обязанностей (§ 39).

aa) Сложение должности допустимо во всякое время. Подобно тому, как не существует обязанности к принятию должности, не существует и обязанности к ее сохранению. Сложение может последовать путем простого заявления об этом совету.

bb) Окончание трудового договора имеет своим следствием потерю места члена совета предприятия, ибо таким образом прекращается квалификация лица, как трудящегося данного предприятия. Потеря членства совета наступает с окончанием договора ipso jure, при чем не возникает даже необходимости в особом заявлении об этой потере.

cc) Также и с потерей пассивного избирательного права (ср. выше), т.-е. с утратой одного из тех качеств, которые являются условиями обладания пассивным избирательным правом, наступает утрата членства совета предприятия и при этом ipso jure, без необходимости в соответствующем заявлении.

dd) Напротив, в случае нарушения обязанностей имеет место настоящее разбирательство. Условием для такого разбирательства с материальной стороны будет грубое нарушение обязанности, налагаемой на члена совета

предприятия законом, например, прием подарка за известный результат голосования, с формальной стороны—заявление предпринимателя, или четвертой части общего числа обладающих активным избирательным правом трудящихся. Решение по заявлению принадлежит окружному экономическому совету.

β) Членство всех членов совета предприятия или всех членов комитета рабочих или комитета служащих прекращается в случаях ухода всего совета, или группового комитета, или роспуска, вследствие грубого нарушения ими своих обязанностей, или перевыборов (§§ 41—44).

aa) Уход всего совета предприятия или группового комитета (§ 42, разд. 2) никогда не может быть вынужден, но возможен лишь в порядке добровольного ухода. Прежде всего вотум недоверия общего собрания предприятия не может заставить подать в отставку совет предприятия. Уход выражается в общем сложении всеми членами своих обязанностей.

bb) Вследствие грубого нарушения налагаемых законом обязанностей окружной экономический совет может вынести решение о роспуске всего совета предприятия или группового комитета. Такого рода решение может быть только ответом на заявление, но никогда не может исходить прямо со стороны власти. На подачу такого заявления, с одной стороны, имеет право предприниматель, с другой—минимум четвертая часть всех обладающих активным избирательным правом трудящихся. Приговором о роспуске ipso jure заканчивается членство в совете всех его членов.

cc) Перевыборы всего совета предприятия должны иметь место, как только общее число оставшихся членов совета не достигает кворума. Но это имеет место лишь в отношении самого совета предприятия, в то время как уменьшение числа дополнительных членов и кандидатов в комитете рабочих или комитете служащих против установленного кворума не вызывает необходимости перевыборов группового комитета (§ 44, разд. 3).

Перевыборы совета предприятия могут затем иметь место, если число временно занятых в предприятии лиц превышает

100, и большинство всех обладающих активным избирательным правом трудящихся приходит к решению о необходимости перевыборов. Но это не распространяется на предприятия сельского и лесного хозяйства (§ 18, разд. 3).

с) Действие окончания членства заключается в случае, если только один член выходит из совета, в том, что его место в совете заступает очередной кандидат. Кандидатом будет следующий обладающий пассивным избирательным правом член того кандидатского списка, в котором значился уходящий член совета. Если прекращается членство в комитете рабочих или служащих, то тем самым оно прекращается и в совете предприятия; если прекращается членство в совете, то тем самым оно одновременно прекращается и в комитете рабочих и в комитете служащих (§ 39, разд. 3; § 44, разд. 2).

Если прекращается членство всех членов комитета рабочих или служащих, то должны быть переизбраны только эти последние, но не весь совет предприятия. Избрание имеет место только на остающееся время избрания совета предприятия. Дополнительные члены должны быть переизбраны в прежнем количестве (§ 44, разд. 4).

Если, наконец, прекращается членство всех прежних членов всего совета предприятия, то имеют место полные перевыборы.

Прежний член совета, членство которого прекратилось, не может совершать уже правомочных должностных действий. Лишь в том случае, если возникает необходимость в перевыборах всего совета или группового комитета, прежние члены совета остаются в своей должности до тех пор, пока не образуется новый совет. Однако в случае роспуска, вследствие грубого нарушения обязанностей, окружным экономическим советом может быть немедленно назначен временный совет предприятия или групповой комитет (§ 44).

С. Персональное положение членов совета предприятия регулировано в том направлении, чтобы занимаемая ими должность не приносила им с материальной стороны преимуществ, но, с другой стороны, и не ухудшала их положения по сравнению с их товарищами по работе, чтобы они обладали известной независимостью по отноше-

нию к предпринимателю и были бы, наконец, сугубо обязаны хранить доверяемые им тайны.

1. Члены совета предприятия исполняют поэтому, согласно § 35, свои обязанности, как почетные обязанности, безвозмездно и не могут получать за это какое-либо вознаграждение и только в крайнем случае получают возмещение издержек, если такого рода издержки действительно имели место. С другой стороны, их заработная плата или жалованье не могут быть им урезаны, по причине пропуска ими рабочего времени вследствие их принадлежности к совету, так что при аккордной оплате за время работы в совете им должна выплачиваться средняя ставка заработной платы. Это положение обязательно и не может быть изменено договором (§ 35).

2. Независимость избранных членов совета по отношению к предпринимателю защищена тем, что они не могут быть стеснены в принятии ими должности, выполнении обязанностей, связанных с должностью, и, наконец, тем, что они не могут быть уволены обычным путем.

a) Свобода в отношении принятия должности и исполнения обязанностей, связанных с занятием почетных должностей, предоставляется уже ст. 160 И. К. Для членов советов предприятий этот принцип еще особо нормирован §§ 95, 99, и нарушение его поставлено под угрозу наказания.

b) Таким же образом запрещено предпринимателю каким бы то ни было путем причинять вред члену совета предприятия, и при этом ограждается не только его членство в совете предприятия, но самый характер выполнения им своих обязанностей и главным образом свобода его голосования. Однако противозаконное или противоречащее договору поведение не разрешено члену совета предприятия даже в качестве должностного лица. Такого рода поведение повлекло бы за собой те же частно-правовые и уголовные последствия, что и для каждого другого трудящегося. Член совета предприятия не пользуется, таким образом, по отношению к предпринимателю положением, которое, скажем, соответствовало бы парламентскому иммунитету, но только положением, которое защищает его от произвола

предпринимателя и свободного усмотрения, выходящего за пределы закона.

c) Увольнение члена совета предприятия допустимо только с согласия совета [1]). Если в этом согласии отказано, то предприниматель может обратиться в примирительную камеру, но должен продолжать предоставлять работу члену совета. Решение примирительной камеры может заменить недостающее согласие совета предприятия. Но это не может иметь места, если установлено, что увольнение является запрещенным законом стеснением прав или причинением вреда члену совета предприятия.

Из того принципа, что для увольнения членов совета предприятия необходимо согласие этого последнего или соответствующее решение примирительной камеры, имеются три исключения: во-первых, если увольнение основывается на обязанности, налагаемой законом, коллективным договором или решением примирительной камеры, или иного обозначенного в соглашении судебного органа, или если оно вызывается ликвидацией всего предприятия, или, наконец, если увольнение вызвано серьезным поводом, который согласно закона (§ 626 Г. Г. У.) управомочивает к немедленному увольнению. Но в этом последнем случае возражения допустимы, как и в отношении всех остальных трудящихся. Если же окончательное увольнение впоследствии будет признано приговором обладающим правовой силой или решением примирительной камеры—неоправданным, то оно считается взятым обратно [2]) (§§ 96, 97).

3. Сугубая обязанность хранения тайны возложена на членов совета предприятия потому, что вследствие занимаемой ими должности им могут сделаться известными секретные дела. Но обязанность хранения тайны имеет место лишь в отношении тех вещей, которые действительно стали известны им как членам совета предприятия и прямо отмечены как секретные. Если член совета, не будучи на это уполномочен, откроет такого рода секретные дела, то это карается, независимо

---

[1]) Относительно прежнего права ср. Erdel, Gew.u. Kaufm. Gericht 24, S. 199.

[2]) Если уволенный член совета предприятия пока заключил другой трудовой договор, то в отношении его действуют те же положения, что и в отношении других трудящихся в аналогичном случае (ср. ниже).

от частно-правовой обязанности возмещения ущерба, денежным штрафом до 1.500 марок или арестом, а если деяние было совершено, чтобы причинить вред предпринимателю или чтобы доставить себе или кому-либо имущественную выгоду, то тюремным заключением до одного года (§ 100).

D. Органами совета предприятия будут председатель и исполнительный комитет. Они служат цели более скорого исполнения текущих дел, для чего совет в полном составе недостаточно гибок. Председатель необходим всегда, в то время как выборы исполнительного комитета предписаны лишь для предприятий крупного масштаба. В целях проведения необходимых для создания этих органов выборов, избирательный комитет должен собрать членов вновь избранного совета предприятия не позднее, чем через неделю после их избрания (§ 29, разд. 1, пол. 1).

1. Председатель представляет совет предприятия во-вне, прежде всего в сношениях с предпринимателем и в примирительной камере, затем ведет также текущие административные дела. Он избирается советом из своей среды, если совет состоит максимум из восьми членов, если совет состоит минимум из девяти членов, то исполнительным комитетом из своей среды. Одновременно с первым председателем избирается также второй председатель, который заступает его место в случаях вынужденного отсутствия первого председателя. Если совет состоит из рабочих и служащих, то оба председателя не должны принадлежать к одной и той же группе (§ 26, пол. 2, § 27, пол. 3).

2. Исполнительный комитет должен быть образован, если совет предприятия состоит минимум из девяти членов. Он должен образовать более тесный комитет для обсуждения дел в более интимной обстановке.

Исполнительный комитет состоит всегда из пяти членов. Он избирается советом предприятия из своей среды по принципу пропорциональности. О производстве выборов, сравни подробно инструкцию о порядке производства выборов § 33. Если совет предприятия состоит одновременно из рабочих и служащих, то и члены исполнительного комитета не должны все принадлежать к одной группе (§ 27).

E. Ведение дел советом предприятия регулируется законом только в общих чертах, в остальном им предоста-

влено самим выработать порядок производства дел (§ 34). Закон ограничился тем, что установил положения относительно особо важных частей делопроизводства, именно о созыве и руководстве собраниями, вынесении решений, ведении протоколов и об издержках по делопроизводству совета. Поскольку такого рода регулирование делопроизводства имело место в законе, оно является обязательным и не может быть изменено отступающими от этого правилами.

1. С о з ы в и р у к о в о д с т в о с о б р а н и я м и, не считая первого собрания, созываемого избирательным комитетом для проведения выборов председателя и исполнительного комитета, производятся председателем (§ 29). Но руководство собраниями, в которых принимает участие предприниматель, потому ли, что он приглашен, или потому, что оно созвано по его заявлению, может быть поручено ему (§ 29, разд. 2).

а) С о з ы в зависит в принципе от свободного усмотрения председателя, и производится, когда председатель считает это своевременным по положению дел. Законом не предусмотрены число имеющих быть созванными собраний в течение года, или периодичность их, или те фактические обстоятельства, наличность которых вызывала бы необходимость в созыве. Но созыв собрания должен иметь место, если предприниматель или минимум четвертая часть всех членов совета предприятия этого требуют.

Назначение времени созыва в принципе также предоставлено председателю; собрание может состояться и в течение рабочего времени. Но, как правило, этого по возможности следует избегать, и если это все же имеет место, то предприниматель должен своевременно быть извещен.

Созыв происходит таким образом, что председатель сообщает членам совета предприятия время собрания, а также его повестку. Письменная форма не обязательна для такого рода сообщения. Если собрание созывается по желанию предпринимателя, то он также должен быть извещен.

Установление повестки в принципе также является делом председателя, но он должен внести на обсуждение в порядок дня любое дело, если предприниматель или четвертая часть членов совета этого требуют (§ 29).

b) Руководство собранием относится к его открытию и закрытию, установлению очередности предметов обсуждения, предоставлению и лишению слова и руководству голосованием. Собрания эти не публичны (§ 30): поэтому допущение лиц, не являющихся членами совета предприятия, на собрания в качестве публики в принципе не должно иметь места. Но предприниматель или его заместитель могут быть приглашаемы на все собрания и должны быть допускаемы на все собрания, которые созваны по их заявлению. Далее, по заявлению четвертой части членов совета предприятия могут быть приглашаемы с правом совещательного голоса по одному представителю от всех представленных в совете предприятия профсоюзов трудящихся, по желанию предпринимателя—по одному представителю от хозяйственных об'единений, к которым он принадлежит, но эти последние могут быть приглашаемы только на те собрания, в которых предприниматель сам имеет право участвовать (§ 31).

2. Для законности вынесенных решений необходимо соответствующее приглашение и присутствие известного минимального числа участников.

Приглашение должно быть разослано всем членам совета предприятия или, если этому что-либо мешает, их заместителям настолько своевременно, чтобы они имели возможность принять участие в собрании. Приглашение должно также заключать в себе содержание повестки.

При вынесении решений должна присутствовать или быть представлена по крайней мере половина всех членов совета предприятия. Решения выносятся большинством голосов явившихся членов или их заместителей; при разделении голосов пополам, предложение считается отвергнутым (§ 32). Если представители рабочих или служащих, делегированные меньшинством, остаются при убеждении, что вынесенное большинством решение нанесет значительный вред интересам представляемой ими группы, то они могут выразить свою точку зрения в особом мнении и отстаивать его перед предпринимателем (§ 33, разд. 3).

3. Каждому заседанию совета ведется протокол. Протокол должен по меньшей мере содержать текст принятых решений и указание большинства голосов, которым были

приняты отдельные решения и должен быть подписан председателем и еще одним из членов совета предприятия. Если предприниматель давал на собрании какого-либо рода об'яснения, то протокол должен быть дан на подпись также и ему. Копии протоколов собраний, в которых имел право участвовать предприниматель, должны быть переданы ему.

4. И з д е р ж к и по делопроизводству совета, поскольку они необходимы, несет предприниматель, если коллективным договором не установлен иной порядок. К издержкам должны быть отнесены и некоторые возмещения расходов. Не вызванные действительной необходимостью издержки несут сами члены совета. Недопустимо повышение взносов трудящихся для каких бы то ни было целей представительства (§ 37). Если возникает спор о необходимости издержек, то решение принадлежит окружному экономическому совету. Необходимое помещение, канцелярские принадлежности и т. п. для собраний, часов приема и текущего делопроизводства должен предоставлять предприниматель за свой собственный счет в таком об'еме, в каком это является необходимым для выполнения заданий совета, принимая во внимание характер и размер предприятия (§ 36).

IV. К о м п е т е н ц и я советов предприятий принадлежит им в силу занимаемого ими положения. Она распадается поэтому, как и при всякой другой должности, на права и обязанности.

В принципе, согласно § 1, компетенция эта выявляется в двух направлениях: в защите общих материальных интересов трудящихся перед предпринимателем [1]) и в помощи предпринимателю при осуществлении им производственных целей, т.-е. участие в руководстве предприятием, прежде всего производственным процессом. К этому в качестве третьего задания присоединятся участие в приеме и увольнении трудящихся [2]).

---

[1]) Предпринимателями считаются, согласно § 14, для юридических лиц частного права их законные представители, для учреждений публичного права—служебные органы, уполномоченные на это особо издаваемыми империей и областями предписаниями. Представительство предпринимателя лицами на то уполномоченными допустимо.

[2]) Эти задания являются лишь установленными законом минимальными заданиями. Дальнейшие задания могут быть поручены совету путем соглашения, прежде всего путем коллективного договора.

Защита материальных интересов трудящихся аналогична задаче прежних комитетов рабочих и служащих. Но эта задача как в отношении круга предметов, которые теперь принадлежат к компетенции совета предприятия, так и в отношении положения совета предприятия относительно предпринимателя значительно расширена. Именно советы из фактора совещательного стали решающим фактором. Они впредь не должны быть, как прежде только выслушиваемы предпринимателем в вопросе об условиях труда, в то время как самое решение принадлежало полностью предпринимателю, но в качестве равной в правах договорной стороны они должны согласовать эти условия с предпринимателем и в случае отсутствия согласия внести этот вопрос для решения в примирительную камеру [1]). Также и участие совета предприятия в приеме и увольнении трудящихся [2]) примыкает к положениям, которые уже предусматривались постановлениями демобилизационных властей, прежде всего постановлениями о приеме и увольнении рабочих и служащих от 4 и 24/I—19 г. в особенности в их позднейшей редакции. Участие в приеме вообще является нововведением, участие же в увольнении теперь распространено на всех трудящихся и преобразовано в настоящее разбирательство. Совершенным нововведением является участие в самом руководстве предприятием. Такого рода участие ограничено, однако, предприятиями, преследующими материальные цели, и даже среди них не распространяется на предприятия и учреждения, преследующие цели политического, профессионального, военного, религиозного, художественного или аналогичного характера, поскольку своеобразие этих целей это обусловливает (§ 66 № 1 и 2, § 67, § 71, разд. 1., § 73, разд. 1).

Все эти задания ограничены, однако, участием в принятии необходимых для этого решений. В осуществлении принятых решений, напротив, как правило, совет предприятия не принимает участия; оно принадлежит всецело администра-

---

[1]) Но это распространяется только на правила внутреннего распорядка, на заключение коллективных договоров, содержание которых шире, они не управомочены; ср. ниже.

[2]) См. прилож. статью Каскеля.

ции предприятия, и совет не может вмешиваться в ее распоряжения (§§ 68, 69, 79).

Компетенция совета частью является компетенцией всего совета, частью особых комитетов рабочих и служащих, которая, однако, если не существуют групповые комитеты, принадлежит опять-таки совету предприятия в полном составе. Эти три круга заданий распределяются между советом предприятия и групповыми комитетами таким образом, что защита интересов трудящихся принадлежит как совету, так и групповым комитетам, участие в приеме и увольнении в принципе принадлежит групповым комитетам, в то время как совет принимает участие лишь в массовых приемах или увольнениях и, наконец, участие в руководстве предприятием является исключительно делом совета и никогда не принадлежит групповым комитетам.

А. Заданиями совета предприятия в полном составе будут поэтому все три группы обязанностей, хотя защита интересов и участие в руководстве предприятием существенно превосходят своим значением участие в приеме и увольнении трудящихся.

1. Защита интересов трудящихся преследует цель сохранения мира в предприятии и выражается в заключении соглашения относительно условий труда и наблюдении за его осуществлением, участии в охране здоровья и управлении учреждениями предприятия, основанными для блага трудящихся.

а) Сохранение мира в предприятии заключается в содействии взаимному пониманию лиц, входящих в состав предприятия, в приеме и защите жалоб и обращении к примирительным органам.

α) Содействие взаимному пониманию между различными факторами предприятия является главным заданием совета предприятия. Оно распространяется как на способствование взаимному пониманию среди самого коллектива трудящихся, так и между этим последним и предпринимателем (§ 66, № 3). Для достижения этой цели совет предприятия должен заботиться об устранении всяческих столкновений, по возможности путем уговоров, содействовать примирению во всех направлениях и отказаться от всякой натравливающей и демагогической политики

как для самого себя, так и стремиться побудить к этому других. Он должен поэтому стараться, чтобы с обеих сторон не пред'являлись требования и не предпринимались меры, которые вредили бы общим интересам (§ 68).

β) Если несмотря на такого рода старания возникнет основание для жалобы, то совет предприятия должен принимать жалобы трудящихся. Это относится как к жалобам отдельных трудящихся, так и к жалобам комитета рабочих или комитета служащих, касающимся их групп (§ 66).

Для приема жалоб отдельных трудящихся, совет в предприятиях с общим числом трудящихся выше 100 может назначить специальные часы приема. Часы приема могут быть назначаемы на один день недели или на разные дни и совпадать или не совпадать с рабочим временем. Для первого случая необходимо особое соглашение с предпринимателем. В часы приема совет может выслушивать всякие высказываемые желания и жалобы.

Такого рода жалобы совет должен защищать затем перед предпринимателем. Если жалобы высказываются групповым комитетом, то это должно происходить в совместном заседании совета с предпринимателем.

γ) Если, наконец, путем уговоров согласие не может быть достигнуто, если остаются спорные вопросы между предпринимателем и советом или коллективом трудящихся и группой или одной из ее частей, то совет должен обратиться к примирительной камере или иному обусловленному в соглашении судебному органу [1]) (§ 66, № 3). Совет предприятия имеет право быть самостоятельным представителем прав и интересов трудящихся в примирительной камере.

b) Совет предприятия должен принимать участие как в установлении условий труда, так и в их соблюдении.

α) Участие в установлении в принципе является делом групповых комитетов. Поскольку установление или

[1]) Обращение к примирительной камере допустимо лишь в том случае, если предприниматель был своевременно приглашен на заседание, где с ним велись переговоры, при чем заранее ему была сообщена повестка дня, или если предприниматель, несмотря на такого рода приглашение, не явился и не послал вместо себя представителя.

изменение общих служебных правил затрагивает всех трудящихся, в этом должен принимать участие совет в полном составе (§ 66). Для этой цели предприниматель должен пред'явить совету предприятия проект подобных правил, поскольку они не основываются на коллективном договоре и таким образом все равно являются обязательными. Если при переговорах о проекте предприниматель и совет не приходят к соглашению, то обе стороны могут обратиться к примирительной камере. Решение примирительной камеры обязательно для обеих сторон; только в отношении продолжительности рабочего времени обязательность не имеет места (§ 75).

β) Соблюдение установленных соглашением условий труда в принципе является не заданием совета в полном составе, но заданием групповых комитетов. Только в случаях, когда относительно дел, касающихся всего предприятия, были вынесены решения примирительной камерой или другими судебными органами, признанными сторонами компетентными, то участие в проведении такого рода решений в жизнь является задачей совета в полном составе (§ 66).

c) Участие в охране здоровья распространяется на борьбу с опасностями, угрожающими предприятию вследствие непредвиденных несчастных случаев или эпидемий (§ 66). Для этой цели совет предприятия, с одной стороны, должен содействовать органам, борющимся с этими опасностями, прежде всего инспекции труда и инспекторам обществ технического надзора, активно помогая им, давая советы и сведения, с другой стороны,—он должен следить за соблюдением существующих предписаний инспекции и профессиональных об'единений по борьбе с несчастными случаями.

Также и при следствиях о несчастных случаях, которые предпринимаются владельцем предприятия, инспекторами труда или иными компетентными в этом отношении органами, в особенности когда это производится согласно имперских правил о страховании от несчастных случаев, поскольку происходит осмотр самого предприятия, должен быть привлекаем назначаемый советом член этого последнего.

d) Участие в управлении учреждениями предприятия, основанными для блага трудящихся, имеет место, наконец, только если такому способу управления решительно не противоречат постановления или посмертные распоряжения об управлении, или если эти последиие не предусматривают иного рода представительства трудящихся. Только в отношении пенсионных касс и рабочих квартир участие совета в управлении должно иметь место при всяких обстоятельствах, независимо от существования противоречащих этому положений указанного свойства.

2. Участие совета предприятия в руководстве предприятием, прежде всего в производственном процессе, охватывает дачу советов предпринимателю, введение новых методов работы, право на получение сведений, представительство в наблюдательном совете и право требовать пред'явления баланса предприятия. Такого рода участие допустимо, однако, только для предприятий, преследующих материальные цели, из которых кроме того из'емлются предприятия, ставящие себе особые задания, своеобразие которых исключает возможность такого участия (§§ 66, 67, 70—73).

a) Дача советов распространяется на все дела предприятия, касающиеся его состояния или ведения хозяйства, следовательно сюда входят вид и размер производства, закупка, добыча и основы финансирования. Участие в этом отношении ограничивается только советами, в то время как усмотрению предпринимателя предоставлено, следовать этим советам или нет. Он обязан только выслушать советы и оценить их, согласно пониманию им своего долга, в то время как решение, следовать или нет данным ему советам, принадлежит всецело ему.

b) При введении новых методов работы совет предприятия должен «активно принимать участие в работе». При этом должен быть использован опыт трудящихся для возможных улучшений в производстве. Но и эта работа носит чисто совещательный характер. Совет, с одной стороны, не может сам требовать введения нового метода работы, а с другой—не может мешать введению такого рода метода предпринимателем. Он только

имеет право, и в то же время обязан сообщать предпринимателю результаты опыта и мнение коллектива трудящихся, а также принимать участие в попытках улучшения. Но и здесь предприниматель обязан только выслушать и оценить, согласно пониманию им своего долга, сделанные советом предложения или высказанные сомнения.

c) Право на получение сведений охватывает ознакомление с производимыми операциями, право на пред'явление книг заработной платы, допущение осмотра документов, относящихся к заключенным уже коллективным договорам, и право требовать каждую четверть года отчет от предпринимателя о предприятии и производстве. Это право принадлежит исполнительному комитету, если таковой существует, в противном случае—совету предприятия и ограничено в том направлении, что допускается только поскольку оно не приносит вреда секретам производства или дела [1]) и не противоречит положениям закона. Только право требовать отчет каждые 3 месяца остается при всяких обстоятельствах и принадлежит совету предприятия в его полном составе.

α) Право ознакомления с производственными операциями, т.-е. с техническим руководством предприятия, ограничено тем, что речь должна итти о делах, затрагивающих «трудовой договор или деятельность трудящихся», т.-е. имеющих влияние на содержание трудового отношения, в особенности его форму, нормы выработки и расценку труда.

β) Книги заработной платы, пред'явление которых может быть затребовано, это—не расчетные книжки или трудовые квитанции, указанные в § 114 Пром. У., которые и без того выдаются трудящимся на руки, но книги, которые ведутся в предприятии о ставках заработной платы отдельных трудящихся.

γ) Относящимися к коллективным договорам документами будут те, которые делают возможным осуществление уже заключенных коллективных договоров, а также оправдательные документы,

[1]) Секретом производства будет все то, что свойственно данному производству, и что в его интересах не должно стать известным третьему лицу; ср. § 17 закона о негласной конкуренции.

выясняющие вопрос о причинах соблюдения или несоблюдения такого рода договоров. Напротив, сюда не относятся документы, касающиеся заключения будущих трудовых договоров.

б) Пред'являемый предпринимателем 3-м е с я ч н ы й о т ч е т должен содержать в общих чертах сведения о состоянии предприятия и производства.

Для этой цели должен быть сделан обзор кон'юнктуры, снабжения сырьем, калькуляции покупных и продажных цен и общих видов на добычу. Далее в отчете должны содержаться также сведения о работе предприятия и его перспективах. Для этого необходимы указания о ходе и рентабельности предприятия в течение протекшей четверти года, а также о вновь поступивших или ожидаемых заказах. Однако в обоих случаях нет необходимости в детальном перечислении: достаточно указаний общего характера.

d) П р е д с т а в и т е л ь с т в о в н а б л ю д а т е л ь н о м с о в е т е предписано для всех предприятий, в которых существует наблюдательный совет [1]) и в которых не предусмотрено уже подобное представительство трудящихся согласно иным законам, прежде всего закону о социализации. Однако отдельные предприятия могут быть освобождены от этой обязанности, если важные государственные интересы этого требуют (§ 73, разд. 2) [2]).

Представительство заключается в делегировании одного или двух членов совета предприятия в наблюдательный совет. Положение этих членов в наблюдательном совете на заседаниях то же, что и других членов наблюдательного совета. Они имеют таким образом право присутствовать и голосовать на всех заседаниях с любой повесткой. Они

---

[1]) Следовательно, для акционерных обществ, командитных товариществ на паях и зарегистрированных товариществ, а также и для обществ с ограниченной ответственностью, в случае соответствующих положений в уставе общества.

[2]) В случае освобождения, а также и в том случае, когда представительство трудящихся в наблюдательном совете потому не имеет места, что предприятие служит известным целям, своеобразие которых обусловливает освобождение, исполнительный комитет или совет имеют право обращаться к наблюдательному совету с заявлениями и желаниями относительно условий труда и организации предприятия, делегируя для защиты их одного или двух уполномоченных. В таком случае уполномоченные только в отношении этих подлежащих обсуждению предметов имеют право присутствовать и голосовать в наблюдательном совете.

не получают, однако, никакого вознаграждения, но лишь возмещение издержек.

Осуществление этого представительства в его деталях должно регулироваться имеющим быть изданным законом [1]).

е) Наконец, пред'явление и пояснение баланса предприятия может быть затребовано только от таких предпринимателей, которые обязаны прежде всего к ведению торговых книг, т.-е. являются полноправными купцами или торговыми кампаниями (§§ 4, 38 Т. К.) и затем, как правило, предоставляют работу 300 рабочим или 50 служащим. Но и здесь доспустимо освобождение имперским правительством, если этого требуют важные государственные интересы (§ 73, разд. 2).

Пред'явления можно требовать ежегодно после 1 января 1921 г., не позднее 6 месяцев по истечении отчетного года. Право это, с одной стороны, распространяется на баланс предприятия, с другой—на счет производства и счет прибылей и убытков, однако только на эти статьи, но не на документы, на основании которых они составлены [2]). Даваемые сведения должны распространяться только на имущество, вложенное в предприятие, но не на остальное, частное имущество предпринимателя [3]). Баланс и счет прибылей и убытков должны быть пред'явлены и об'яснены, это значит, что смысл их должен быть раскрыт и по возможности сделан понятным членам совета предприятия, для чего должны быть даны ответы на вопросы членов совета. Напротив, правильность отдельных статей не нуждается в доказательстве.

Также осуществление и этого положения должно регулироваться имеющим быть изданным законом (§ 70).

3. Участие совета предприятия в приеме и увольнении ограничено тем случаем, когда речь идет об одновременном приеме или увольнении значительного числа трудящихся (§ 74).

а) Условием такого участия является необходимость массового приема или увольнения по известным основаниям, именно:

[1]) Соответствующий закон был издан 15 февраля 1922 года. *Прим. ред.*

[2]) Хотя это и не нашло себе прямого выражения в законе, но было единогласно подтверждено как комиссией, так и имперскими представителями. (Отчет комиссии).

[3]) Отчет комиссия.

α) или вследствие расширения, сокращения или ликвидации предприятия,

β) или вследствие введения новых технических приемов,

γ) или, наконец, вследствие введения новых производственных методов или новых методов работы.

b) Участие заключается в том, что предприниматель, если он намеревается произвести подобного рода прием или увольнение, заблаговременно «совместно обсуждает» это с советом или (при более интимных сообщениях) с исполнительным комитетом. Для этой цели имеет место совместное заседание о порядке и об'еме потребного приема и увольнения и о том, как устранить жестокость в отношении последнего.

Участие совета предприятия ограничивается в данном случае простым выслушиванием его, в то время как окончательное решение принадлежит предпринимателю, поскольку групповой комитет не призван к участию. Но совет может требовать уведомления компетентного органа трудового посредничества о предполагающемся приеме или увольнении, и предприниматель обязан непременно удовлетворить такого рода требование.

B. Задания особых групповых комитетов (комитетов рабочих и служащих) ограничиваются защитой особых принадлежащих их группе интересов и участием в приеме или увольнении членов их группы, в то время как на участие в руководстве предприятием они не имеют права.

1. Охрана особых интересов трудящихся данной группы охватывает участие в создании основных положений для регулирования условий труда, наблюдение за осуществлением существующих условий труда, поддержание и защиту жалоб, участие в охране здоровья и участие в обеспечении тяжело-увечных.

a) Относительно создания основных положений для регулирования условий труда нужно различать, идет ли речь о правилах внутреннего распорядка, установлении дисциплинарных наказаний или об иных правовых основах трудовых отношений.

α) Правила внутреннего распорядка так же, как и служебные правила, которые действуют лишь

в отношении одной группы трудящихся, не должны быть обсуждаемы и подготовляемы совместно с предпринимателем, но прямо согласованы с ним. Здесь таким образом групповой комитет и предприниматель противостоят друг другу, как два равноправных фактора. Предприниматель поэтому только выставляет проект правил внутреннего распорядка или служебных правил и должен для установления окончательного содержания этих положений притти к соглашению с групповым комитетом. Если соглашение не достигнуто, то решает примирительная камера в обязательном для обеих сторон порядке. Только и здесь обязательность не распространяется на продолжительность рабочего времени. Для нее решающими в случае отсутствия соглашения являются распоряжения инспектора труда согласно § 130 d Пром. У.

β) Также и установление дисциплинарных наказаний, относительно которого, согласно § 134 b, Пром. У., в правила внутреннего распорядка могли включаться любые положения, впредь должно производиться совместно предпринимателем и групповым комитетом. И здесь в спорных случаях, если отсутствует согласие, решение принадлежит примирительной камере (§ 80, разд. 2).

γ) Напротив, групповой комитет так же, как и совет предприятия не имеет права в случае отсутствия тарифного регулирования самостоятельно выработать такого рода регулирование по соглашению с предпринимателем. Здесь задача его ограничивается только простым участием в регулировании, в то время как само тарифное регулирование предоставлено профессиональным организациям. Это участие имеет место путем согласования этого вопроса с профессиональными организациями и участия в работе последних. Оно распространяется прежде всего на участие в установлении аккордной и поштучной оплаты и необходимых для этого принципов, введении новых способов оплаты, определении рабочего времени, прежде всего в отношении его удлинения или сокращения против правил, а также в регулировании отпусков.

b) Наблюдение за осуществлением установленных условий труда распространяется

на положения, которые содержатся в законе, коллективных договорах или руководящих раз'яснениях примирительных камер. Групповые комитеты должны проверить эти предписания и установить соблюдаются ли они согласно тексту их и смыслу и прежде всего заключаются ли отдельные трудовые договоры на основании содержащихся в них положений. Поскольку это не имеет места, групповой комитет должен прежде всего указать на это предпринимателю, и если предприниматель не устранит оснований для жалобы, то групповой комитет должен побудить совет предприятия обратиться в примирительную камеру и, поскольку этот последний отклоняет это предложение, имеет право обратиться сам.

c) Деятельность группового комитета в отношении ж а л о б трудящихся сводится к их приему, проверке и защите.

α) Для п р и е м а групповым комитетом жалоб от трудящихся приемные часы особо не предусмотрены. Но так как весь совет предприятия состоит из членов обеих групп, то приемные часы совета могут быть использованы также и для жалоб, которые касаются лишь одной группы трудящихся. В остальном прием жалоб допустим во всякое время и в любом месте, поскольку это не вредит работе предприятия; в противном случае жалобщик имеет явиться для передачи своей жалобы в другое время.

β) Для п р о в е р к и поданных жалоб групповой комитет не может правда, прибегнуть к настоящему следствию, но имеет право делать все, что представляется необходимым для выяснения положения дела, прежде всего допросить товарищей и личным осмотром убедиться в правильности возбужденной жалобы [1]). Однако обязанности давать показания групповому комитету не существует ни для кого, и следствие не должно причинять ущерба предприятию.

γ) З а щ и т а жалобы имеет место прежде всего перед предпринимателем, на которого групповой комитет в совместном заседании должен повлиять в смысле удовлетво-

[1]) Члены совета предприятия имеют поэтому право входить в те помещения, которые не касаются круга их работы. Решение примирительной камеры Берлина и пригородов от 30/VII—19 г. Mitteilungsblatt 3, S. 34; ср. там же 6, S. 66.

рения жалобы. Если это не удается и соглашение не достигнуто, то групповой комитет самостоятельно может обратиться в примирительную камеру или иной судебный орган[1]). Но обращение к примирительной камере через групповой комитет допустимо только в том случае, если групповой комитет до этого ходатайствовал перед советом предприятия о том, чтобы он подал в примирительную камеру, и тот ходатайство отклонил.

d) Участие в охране здоровья соответствует тому же заданию совета предприятия в его полном составе только с ограничением его одной определенной группой.

e) Участие в обеспечении тяжело-увечных распространяется как на инвалидов войны, так и на лиц, пострадавших от несчастных случаев. Оно обнимает заботу о предоставлении увечным подходящей работы, отвечающей их силам и способностям, и направлено как по отношению к предпринимателю, так и товарищам по работе. Для этой цели групповой комитет должен помогать увечным советами, содействием, охраной их интересов и посредничеством.

2. Участие групповых комитетов в приеме и увольнении имеет место в отношении всех трудящихся, представляемых групповыми комитетами. Из'ятие отсюда существует лишь для чиновников публично-правовых предприятий, преследующих материальные цели, которые, согласно особых распоряжений имперского и областных правительств, должны рассматриваться, как рабочие или служащие (ср. § 13, разд. 3). Участие групповых комитетов в приеме и увольнении трудящихся различно.

a) Участие групповых комитетов в приеме трудящихся ограничивается согласованием основных положений приема, правом возбуждения возражений вследствие нарушения этих основных положений, переговорами об этом с предпринимателем и обращением к примирительной камере в случае бесплодности переговоров (§§ 78, 81—83). Напротив, решение о приеме отдельного трудящегося принадлежит только предпринимателю и при этом ему одному, без участия или наблюдения группового комитета,

[1]) Члены комитета могут требовать от предпринимателя возмещения заработка, утерянного ими вследствие работы по представительству. Mitteilungsblatt 7, S. 78

если он только не нарушает согласованных основных положений.

α) Имеющие быть согласованными основные положения содержат принципы, согласно которых должен производиться прием трудящихся одной группы. Они должны устанавливаться совместно предпринимателем и групповым комитетам [1]), поскольку они не предусмотрены коллективным договором. Содержание основных положений в принципе предоставлено свободному усмотрению сторон, вырабатывающих соглашение, т.-е. предпринимателя и группового комитета. Однако содержание основных положений все же ограничено как с отрицательной, так и с положительной стороны.

aa) С отрицательной стороны содержание основных положений ограничено в том отношении, что основные положения являются недействительными, поскольку содержание их противоречит закону, коллективному договору или судебному решению. Основные положения также не должны содержать правила, ставящего прием в зависимость от принадлежности к одному из полов [2]).

bb) С положительной стороны содержание основных положений ограничено в том отношении, что они всегда должны содержать известные предписания, именно правило о том, что прием не может быть поставлен в зависимость от политической, военной, профессиональной или религиозной деятельности или принадлежности к подобной организации или союзу. Но это не распространяется на предприятия, преследующие политические, военные и т. д. цели, поскольку это обусловливается своеобразием этих целей.

β) Если с точки зрения группового комитета произведенный прием нарушает эти основные положения, то групповой комитет может возбудить возражение против приема. Право возражения не существует, однако, если

[1]) На случай, если соглашение не может быть достигнуто, не существует особых предписаний закона. Применяя по аналогии §§ 75 и 80, решение должно было бы принадлежать примирительной камере. Однако согласно отчета комиссии, примирительная камера не имеет права устанавливать обязательные для сторон основные положения.

[2]) Последний принцип, однако, не имеет места в отношении предприятий, преследующих цели, положим, военного характера, своеобразие которых требует установления такого рода правила.

прием вытекает из обязанности, возложенной законом, коллективным договором или решением признанного законом судебного органа. Право возражения ограничено затем в отношении времени и предмета.

aa) В отношении времени возбуждение возражения допустимо лишь в течение 5 дней, после того как групповой комитет был поставлен в известность относительно нарушения, не позднее, однако, 14 дней по поступлении на службу вновь принятого.

bb) В отношении предмета возражение может основываться только на том, что прием является нарушением основных положений.

γ) Возражение не обладает действием, приостанавливающим решение предпринимателя. Предприниматель может таким образом намеченное им лицо принять или продолжать предоставлять ему работу (§ 82, разд. 4). Теперь обычно дело сводится при приеме к переговорам между групповым комитетом и предпринимателем. При этом предпринимателю должны быть сообщены основания возражения и приведены доказательства (§ 82, разд. 2). Если достигается соглашение между предпринимателем и групповым комитетом, то дело считается исчерпанным. В зависимости от содержания этого соглашения в приеме или должно быть отказано, или принятый в первый же срок для увольнения должен быть уволен, или возражение взято обратно.

δ) Напротив, если соглашение не достигается, то дело доходит до примирительного разбирательства. Для этой цели групповой комитет может в течение 3-дневного срока после окончания переговоров обратиться в компетентную примирительную камеру или обусловленный в предварительном соглашении судебный орган (§ 82, разд. 3). Туда должен быть передан весь материал, и принятый трудящийся по мере возможности выслушан. Решение, вынесенное в примирительном разбирательстве, является окончательным. Если возражение признается необоснованным, то этим дело считается исчерпанным; если же оно признается основательным, то предприниматель обязывается уволить принятого им трудящегося в следующий же, разрешенный для увольнения срок. Решение действительно

не только по отношению к сторонам, но и по отношению к принятому лицу. Это последнее не имеет права возражать против такого рода увольнения даже в том случае, если договором обусловлен более длительный срок для увольнения [1]). В решении может быть прямо указано, что трудовое отношение принятого лица в силу самого решения считается расторгнутым, как если бы был соблюден законом установленный срок для увольнения, при чем нет необходимости в особом об'явлении этого со стороны предпринимателя.

b) Участие группового комитета в увольнении трудящихся идет значительно дальше, чем участие его в приеме, так как здесь имеется возможность участия в каждом отдельном случае увольнения. Оно не является нововведением закона о советах предприятия, но предварительный период своего развития проделало уже в постановлениях от 4 и 24/I—19 г. о приеме и увольнении рабочих и служащих [2]). Порядок производства распадается здесь на обращение к групповому комитету, путем возбуждения возражения со стороны отдельного увольняемого трудящегося, переговоры относительно этого возражения с предпринимателем и решение в порядке примирительного разбирательства в случае бесплодности переговоров.

α) Обращение к групповому комитету в принципе принадлежит каждому трудящемуся, который увольняется [3]), независимо от того, основывается ли увольнение на обязанности, налагаемой законом, коллективным договором или судебным решением, или вызвано частичной или полной ликвидацией предприятия. Однако обращение ограничено со стороны предмета и времени и связано известной формой.

---

[1]) Имеет ли оно право требовать от предпринимателя возмещения ущерба—зависит от того, виновен ли предприниматель, или от того было ли возмещение ущерба особо оговорено на случай расторжения трудового договора, вследствие возбужденного возражения.

[2]) Ср. об этом особенно Baum, Jur. Woch. 19, S. 899, а также Straup, Gew. u. Kaufm.—Ger. 24, S. 299 ff. О прежней компетенции примирительных камер при увольнений и лежащих в основе этого принципах ср. решение примирительной камеры Karlsruhe, Mitteilungsblatt 9, S. 101. О частно-правовой ответственности предпринимателя, согласно § 278 Г. Г. У., в случае неприведенного в исполнение увольнения ср. Horwitz, Recht und Wirtschaft 19, S. 139.

[3]) Зато совет предприятия и групповые комитеты не имеют права принять заявление об уходе. Mitteilungsblatt 10, S. 113.

aa) Со стороны предмета обращение допустимо не относительно всякого увольнения, но лишь в известных случаях увольнения. Этими случаями будут:

1) Увольнение, вследствие [1]) принадлежности трудящегося к тому или иному полу или вследствие принадлежности или непринадлежности к политическому, военному, религиозному, профессиональному союзу или организации, или вследствие занятия соответствующей деятельностью. Но это не распространяется на предприятия, преследующие политические и т. д. цели, поскольку своеобразие их это обусловливает (§ 85, разд. 1).

2) Увольнение без указания оснований.

3) Увольнение вследствие отказа трудящегося длительно заниматься другой работой, чем та, которая была условлена при приеме.

4) Если увольнение являлось бы несправедливой жестокостью, не оправдываемой ни поведением трудящегося, ни положением дела в предприятии.

5) Досрочное увольнение без основания, которое оправдывало бы такого рода увольнение.

bb) В смысле времени обращение ограничено в том отношении, что оно должно иметь место в течение 5-дневного срока после об'явления об увольнении, т.-е. после того, как оно дошло до сведения трудящегося, в смысле § 130 Г. Г. У.

cc) Формой обращения будет подача возражения против имевшего место увольнения. Оно может быть сделано письменно или устно групповому комитету. При подаче должны быть из'яснены основания для возражения и приведены доказательства правильности этих оснований.

β) Групповой комитет должен подвергнуть возражение оценке. Если он считает его необоснованным, то отказывается с своей стороны от вмешательства. Если он, напротив, считает возражение основательным, то он должен попробовать путем переговоров достигнуть соглашения с предпринимателем. Если при этом достигается соглашение между предпринимателем и представительством трудящихся предприятия, то дело считается исчерпанным.

[1]) Увольнение не должно быть прямо мотивировано этим основанием, достаточно обоснованного подозрения, что оно произошло вследствие этого.

В зависимости от содержания соглашения предприниматель должен или отказаться от увольнения, т.-е. уволенный должен быть вновь принят [1]), или возражение должно быть взято обратно.

γ) Напротив, если в течение недели соглашение не достигается, то дело доходит до примирительного разбирательства. Для этой цели групповой комитет или пострадавший трудящийся в течение дальнейшего 5-дневного срока могут обратиться в примирительную камеру (§ 86, разд. 1, пол. 3) [2]). Примирительная камера выносит решение в порядке установленном законом для примирительного разбирательства [3]). Решение ее является окончательным.

Если возражение об'является необоснованным, то этим дело исчерпывается. Если оно, напротив, об'является основательным, то предпринимателю предоставляется право выбора (facultas alternativa)—предоставлять ли уволенному впредь работу или уплатить ему возмещение [4]).

аа) Если предприниматель выбирает дальнейшее предоставление работы, то следует различать, поступил ли уволенный за это время на другое место или нет.

1) Если уволенный не поступил еще на другое место, то предприниматель должен ему теперь уплатить заработную плату за время с момента увольнения до приема вновь, но может отсюда, согласно

---

[1]) Подача возражения не мешает увольнению. Подача возражения не обладает приостанавливающим действием. Предприниматель не должен, таким образом, продолжать предоставлять работу лицу, которое он хочет уволить. Ближайшим образом последствие увольнения сказывается в том, что трудящийся должен покинуть свое место в назначенный для увольнения срок и с этого времени перестает получать заработную плату.

[2]) Обращение к примирительной камере также не обладает приостанавливающим действием (§ 86, разд. 3).

[3]) Но разбирательство может быть отложено, если увольнение наступило до срока и возбужден судебный процесс относительно права на это, или если одна из сторон ходатайствует о том, чтобы оно было отложено до вынесения судебного приговора.

[4]) Но это право выбора ограничено в отношении времени. Предприниматель должен в течение 3 дней после того, как ему станет известным вступление в силу судебного решения, устно или сдачей сообщения на почту уведомить трудящегося, какую возможность он избирает, иначе обязанность дальнейшего предоставления работы считается отвергнутой, и остается только обязанность предпринимателя к возмещению. Сдача на почту означает по крайней мере извещение простым письмом (§ 175 У. Г. С.); чтобы письмо фактически было получено, не требуется (§ 130 Г. Г. У.). Уведомление считается выполненным с момента сдачи на почту.

§ 615, разд. 2 Г. Г. У., вычесть сумму, которую уволенный заработал пока в другом месте или злостно не пожелал заработать, а также и пособия, полученные уволенным из средств обеспечения безработных или призрения бедных за это промежуточное время. Эти последние суммы предприниматель должен возместить выплатившему их органу.

2) Если уволенный трудящийся за это время поступил на другое место, то ему принадлежит право выбора, оставаться ли на новом месте или вернуться опять на прежнее.

Если он хочет остаться на новом месте, то он имеет право расторгнуть прежний трудовой договор. Но он должен в таком случае устно или сдачей уведомления на почту известить предпринимателя и при этом, чтобы не потерять права на возвращение, немедленно же по получении уведомления от предпринимателя о его готовности к дальнейшему предоставлению работы, и во всяком случае не позднее окончательного недельного срока после того, как ему станет известным вступление в силу решения примирительной камеры. В таком случае заработная плата должна быть ему уплачена только за время с момента увольнения до вступления в силу решения примирительной камеры, при чем относительно права вычетов действительно сказанное в п. 1.

Если, напротив, уволенный хочет вернуться на прежнее место, то он должен заявить о своем уходе новому предпринимателю, соблюдая установленный в отношении него срок для увольнения, и затем поступить вновь к прежнему предпринимателю. В таком случае он получает заработную плату с момента увольнения до приема вновь, однако при условии вычета остальных полученных им сумм, потобно тому, как это изложено в п. 1.

bb) Если, напротив, предприниматель выбирает возмещение, или если он своевременно не сообщает о своей готовности к дальнейшему предоставлению работы, то дальнейшее предоставление работы вообще не может иметь уже места, увольнение остается в силе. Вместо этого предприниматель должен уплатить трудящемуся денежное возмещение, размер которого должен быть установлен в решении, одновременно с определением о неправильности последовавшего увольнения.

Размер возмещения должен исчисляться в зависимости от того, сколько всего лет уволенный работал в предприятии. Возмещение должно повышаться максимум за каждый проработанный год на $^1/_{12}$ последнего годичного заработка, но так, чтобы не превышать $^6/_{12}$ его, и при этом должны быть приняты во внимание как хозяйственное положение трудящегося, так и способность к возмещению предпринимателя.

Если предприниматель не уплачивает добровольно возмещения, то, так как решения примирительной камеры не могут быть принудительно приведены в исполнение, его можно привлечь к обыкновенному суду, или промышленному, или коммерческому суду. Однако суд как в отношении обязанности возмещения, как таковой, так и относительно размера возмещения связан решением примирительной камеры.

§ 46.

Староста предприятия.

В мелких предприятиях место совета предприятия занимает староста предприятия. Староста занимает поэтому то же правовое положение в качестве представителя коллектива трудящиися, что и совет предприятия. Но в отношении условий для его назначения, порядка выборов, исполнения им своей должности и об'ема его компетенции имеется ряд особенностей, которые вызваны тем, что здесь речь идет о мелких предприятиях, и что представительство в предприятии здесь состоит из одного лица.

I. У с л о в и е м для назначения старосты предприятия обычно является предприятие, в котором регулярно занято меньше 20 трудящихся, так что совет предприятия не может быть образован, но все же занято минимум 5 трудящихся, в предприятиях сельского и лесного хозяйства—минимум 10 человек, из которых минимум трое обладают пассивным избирательным правом. В предприятиях сельского и лесного хозяйства и здесь принимаются во внимание только постоянно занятые рабочие (§§ 2 и 4). В виде исключения староста может затем существовать тогда, когда предприятие хотя и предоставляет работу минимум 20 трудящимся,

так что совет должен был бы быть образован, но число лиц, обладающих пассивным избирательным правом, меньше трех (§ 15, разд. 4).

В принципе для каждого предприятия такого рода должен быть избран староста.

В порядке исключения допустимо, однако, увеличение числа старост в предприятии. Именно, если в предприятии занято минимум пять рабочих и пять служащих, и большинство обеих групп не сходится на одном общем старосте, то рабочие и служащие избирают по одному особому старосте. Тогда один староста представляет коллектив рабочих, другой—коллектив служащих в отношении их особых дел, в то время как при обсуждении общих дел они действуют совместно (§ 2, разд. 2 § 7). Уменьшение числа старост путем назначения общего старосты для нескольких предприятий в противоположность советам никогда не имеет места.

II. Выборы старосты производятся обладающими активным избирательным правом трудящимися предприятия из своей среды тайным голосованием по принципу простого большинства. В случае, если рабочие и служащие не могут сойтись на общем старосте для предприятия, то путем раздельного голосования обеими группами избирается по одному старосте. В случае разделения голосов пополам решает жребий. Место избирательного комитета в качестве руководителя выборов здесь занимает старший трудящийся предприятия или группы. Пассивное право избрания для старосты то же, что и для членов совета предприятия. Здесь также допустимы перевыборы. Ограничение активного права избрания не должно иметь места так же, как и при выборах в совет (§ 58, разд. 1; § 98, разд. 2; также § 34 инстр. о порядке производства выборов).

III. Что касается исполнения должности старосты, то на начало и конец его деятельности распространяются те же положения, которые установлены для членов совета предприятия. И здесь также срок избрания длится год, и избранный остается в занимаемой им должности до избрания ему преемника (§ 58, разд. 1). И здесь затем должность прекращается до истечения срока избрания в случае сложения ее, ухода с ра-

боты данного предприятия, потери пассивного избирательного права и вследствие грубого нарушения связанных с должностью обязанностей. В последнем случае и здесь необходимо особое решение окружного экономического совета об устранении вследствие заявления предпринимателя или четверти обладающих активным избирательным правом трудящихся (§ 60).

Персональное положение старост то же, что и членов совета предприятия. Это означает, что они также безвозмездно исполняют обязанности, вытекающие из их должности, как почетные обязанности, в то время как, с другой стороны, предприниматель не должен причинять им материального ущерба вследствие занимаемого ими положения (§ 59). И они также пользуются сугубой независимостью по отношению к предпринимателю, как и члены совета: их увольнение или перевод допустимы только с согласия всех обладающих активным избирательным правом трудящихся, которые здесь занимают место совета предприятия (§ 98, разд. 2). Наконец, на старост распространяется та же обязанность хранения тайн, что и на членов совета (§ 100).

Необходимые издержки по делопроизводству, при наличии старосты, также несет предприниматель, и он должен предоставлять как помещение, так и необходимые канцелярские принадлежности (§ 59).

IV. Компетенция старосты совпадает по существу с компетенцией совета предприятия, только староста не принимает участия в приеме и увольнении трудящихся; он не может быть делегирован в наблюдательный совет и не имеет, наконец, права требовать пред'явления и об'яснения ему баланса предприятия.

§ 47.

Общее собрание трудящихся предприятия.

Общее собрание предприятия есть собрание трудящихся предприятия. Оно является верховным органом коллектива трудящихся и отношение его к совету предприятия или старосте предприятия аналогично отношению парламента к правительству. Однако правомочия этого «парламента предприятия» значительно уже, так как его решения

для раз избранного совета предприятия необязательны, и непосредственное участие его в законодательстве предприятия (правила внутреннего распорядка, служебные правила) не имеет места.

I. Общее собрание трудящихся предприятия с о с т о и т, согласно § 45, из всех трудящихся предприятия независимо от возраста, пола, подданства и судимости. К нему принадлежат, таким образом, не только все обладающие активным избирательным правом трудящиеся, но все без исключения трудящиеся; им всем должна быть предоставлена возможность высказываться и голосовать. Лишь в отношении выборов право голоса в общем собрании трудящихся предприятия ограничено лицами, обладающими активным избирательным правом.

В принципе в каждом предприятии предполагается одно собрание трудящихся предприятия. Однако, если в одном предприятии заняты как рабочие, так и служащие, то каждая группа организует отдельно для себя особое собрание рабочих и собрание служащих, которые созываются, поскольку речь идет о делах, касающихся только одной или другой группы (§ 49).

II. С о з ы в общего собрания трудящихся предприятия производится председателем совета предприятия; если таковой не существует—старостой предприятия.

Председатель или староста имеют право созывать общее собрание во всякое время и обязаны созвать его, если предприниматель или по крайней мере четвертая часть всех обладающих активным избирательным правом трудящихся этого требуют. Время, на которое назначается собрание, в принципе не должно падать на рабочее время; лишь в случаях, не терпящих отлагательства, и с согласия предпринимателя, принцип этот может быть нарушен (§ 46).

Каким образом должен производиться созыв,—не предусмотрено в законе; это предоставлено усмотрению председателя. Во всяком случае созыв должен производиться таким образом, чтобы все присутствующие способные к работе трудящиеся получали об этом извещение настолько заблаговременно, чтобы имели возможность участвовать в собрании.

О собраниях, созываемых по желанию предпринимателя, этот последний должен быть извещен (§ 46, разд. 2).

III. О форме собрания предприятия закон содержит лишь несколько недостаточных положений.

На основании этих положений, как правило, собрание всех трудящихся должно происходить одновременно. Если это вследствие характера или размера предприятия невозможно, то оно должно быть разбито на ряд частичных собраний, результаты голосования которых затем должны быть сложены. Право на участие имеют все трудящиеся предприятия, независимо от обладания ими активным избирательным правом, Предприниматель имеет право персонально или через представителя принимать участие в таких собраниях, которые происходят по его требованию, и может в таком случае принимать участие в прениях, но без права решающего голоса (§ 46, разд. 2). Затем в собрании могут принимать участие с правом совещательного голоса по одному уполномоченному от всех представленных в предприятии профессиональных союзов (§ 47).

О руководстве и вынесении решений общими собраниями не существует законодательных постановлений. Можно, пожалуй, считать, что руководство принадлежит председателю совета предприятия или старосте предприятия, поскольку собрание не находит нужным избрать иного руководителя. Если, однако, речь идет о производстве выборов совета или старосты предприятия, то руководство принадлежит избирательному комитету или руководителю выборами.

Решения выносятся в принципе простым большинством голосов явившихся. При равенстве голосов, применяя по аналогии § 32, разд. 2, ст. 2, предложение следует считать отклоненным. Только выборы совета предприятия производятся тайным голосованием по принципу пропорциональности.

Нести издержки по организации общего собрания или предоставлять для него помещение предприниматель не обязан.

IV. Задание общего собрания заключается в обсуждении и рассмотрении всех дел, которые относятся к компетенции совета предприятия или старосты предприятия. На основании этого обсуждения и рассмотрения общее со-

брание может обращаться со своими пожеланиями и заявлениями к совету или старосте. Такие пожелания и заявления обладают, однако, только тем значением, что совет должен принять их к сведению. Но зато они ни в какой мере не являются обязательными для его собственного поведения и не носят характера инструкций. Прежде всего собрание не имеет права путем, скажем, вотума недоверия вынудить весь совет или отдельных его членов к сложению своей должности. Оно может выразить свое одобрение или неодобрение деятельности совета только при следующих выборах.

К обсуждению и рассмотрению дел, выходящих за пределы круга заданий совета предприятия, общее собрание не управомочено (§ 48).

§ 48.

Окружной рабочий совет.

Окружной рабочий совет пока предусматривается лишь ст. 165, разд. 2 И. К. Согласно ей рабочие и служащие на-ряду с советами предприятий получают законное представительство для защиты своих экономических и социальных интересов в форме окружных рабочих советов, которые распределяются по хозяйственным областям. Специальный закон этого, однако, до сих пор не был издан, а также не был опубликован соответствующей проект.

§ 49.

Имперский рабочий совет.

Относительно имперского рабочего совета пока также существует только положение ст. 165, разд. 2 И. К., в то время как закон об имперском рабочем совете еще не издан и соответствующий проект не опубликован.

ГЛАВА III.

Смешанные организации предпринимателей и трудящихся.

§ 50.

Общий обзор.

До войны профессиональные организации предпринимателей и трудящихся находились по отношении друг к другу в состоянии вражды, и количество противоположных интересов

настолько превышало количество общих, что органическое об'единение для совместной работы представлялось возможным лишь в исключительных случаях [1]). Попытка тогдашнего правительства об'единить для совместной работы предпринимателей и трудящихся вне их профессиональных организаций в профессиональных камерах ни к чему не привела; выработанный в 1909 г. законопроект, стремившийся осуществить это, потерпел крушение [2]). К этому присоединилось также и то, что как на стороне предпринимателей, так и на стороне трудящихся существовало несколько об'единений различных направлений, которые отказывались от совместной работы друг с другом, что в свою очередь значительно осложняло совместную работу обеих групп.

Это положение изменилось за время войны главным образом со времени введения закона о вспомогательной службе. Если уже во время войны различные организации предпринимателей и трудящихся вынуждены были вступать в контакт между собой [3]), то теперь представители профессиональных организаций предпринимателей и трудящихся все больше и больше об'единялись для совместного обсуждения дел представляемых ими профессий и отраслей промышленности. Эти созданные ad hoc свободные коллегии не обладали настоящей правовой формой: они существовали вследствие фактического использования их для целей взаимной информации и для совместной работы при совпадении

---

[1]) Например, в полиграфическом производстве, где существовал, поддерживаемый обеими организациями, посреднический орган.

[2]) Отчеты рейхстага, 12 Legislaturiperode, I Session Drucksache № 1048.

[3]) На стороне предпринимателей в начале войны центральная организация германских промышленников и союз промышленников об'единились в «военный комитет германской промышленности» и образовали 25 октября 1916 г. вместе с союзом для защиты интересов химической промышленности Германии «германский промышленный совет», 12/II—19 г. преобразованный в еще более тесное об'единение—«имперскую организацию германской промышленности», которая является всеобщей организацией для защиты хозяйственных и хозяйственно-политических интересов в отличие от «об'единения германских организаций предпринимателей», призванного обсуждать социальные и социально-политические вопросы. На стороне трудящихся три главных профессиональных направления (генеральная комиссия профессиональных союзов Германии, генеральное об'единение христианских профессиональных союзов и об'единение германских профессиональных союзов) сблизились с различными организациями служащих для совместной работы. Профессиональные союзы об'единились на 10 германском конгрессе профессиональных союзов, вместо свободного об'единения в генеральной комиссии, во «всеобщий германский совет профессиональных союзов» (устав Korrespondenzblatt № 29 от 19/VII—19 г. S. 317 ff.). О всем движении ср. 19 Sonderheft zum R. A. Bl.

интересов и улажения противоречий при несовпадении их. Но так как этот вид совместной работы оправдал себя, то отсюда развились постоянные учреждения, возникшие путем соглашений между организациями, защищенные правом, которые именуются «деловыми об'единениями». Такого рода деловые об'единения основывались просто путем свободного соглашения и не регулировались в законодательном порядке.

Для того, чтобы наладить регулируемую законом совместную работу предпринимателей и трудящихся, правительство в 1918 г. в рамках «новой ориентации» возобновило попытку введения трудовых камер. Его законопроект [1]), однако, вызвал опять живейшие разногласия и при новом урегулировании дела был окончательно отвергнут. Также и дальнейшее законодательство мало дало в этой области. Зато деловые об'единения как раз теперь выказали большую жизнеспособность и превратились благодаря соглашению от 15/XI—18 г., установившему добровольное об'единение всех крупных промышленных организаций предпринимателей и трудящихся—в охватывающую всю территорию империи организацию [2]), по образцу которой торговля и сельское хозяйство также об'единились в соответствующие организации.

И, наконец, осуществление идеи о советах принесло новую форму смешанных организаций предпринимателей и трудящихся. Если рабочие советы сами не могли принудить к передаче себе власти, то вместе с организациями предпринимателей, они получили большое влияние в социально-политической и хозяйственно-политической области. Для этой цели они должны были образовать, на-ряду с общим парламентом, расчлененный на отдельные профессии парламент, «камеру труда». Эта мысль нашла свое выражение в экономических советах, которые в ст. 165 И. К., подобно рабочим советам, в конституционном порядке были намечены в своих основах.

Согласно этому в настоящее время имеются три правовые формы смешанных организаций предпринимателей и

---

[1]) Отчеты рейхстага, 13. Legislaturperiode, № 1490.

[2]) Ср. Umbreit, Die magna charta der deutschen Gewerkschaften. Recht u. Wirtschaft 19, S. 21 ff.

трудящихся, именно, во-первых, деловые об'единения профессиональных организаций (§ 51), во-вторых, уступающие им по своему значению организованные государством профессиональные камеры и комиссии специалистов (§ 52) и, в-третьих, вновь образуемые экономические советы, значение которых обнаружится в будущем (§ 53).

§ 51.

Деловые об'единения [1][2].

Деловые об'единения суть смешанные организации профессиональных союзов (хозяйственных об'единений) предпринимателей и трудящихся. Они служат цели совместного разрешения затрагивающих целую профессию хозяйственных и социально-политических вопросов, включая законодательство, управление и содействие тарифному регулированию трудового отношения.

I. По своей правовой природе, деловые об'единения являются организацией профессиональных союзов или их об'единений предпринимателей, с одной стороны, трудящихся с другой.

Эти об'единения не являются юридическими лицами: они должны, поскольку они вступают в частно-правовые отношения (наем помещений и т. п.) считаться неправоспособными союзами. Они аналогичны тарифному об'единению, но отличаются от него совершенно иной и шире поставленной целью, ибо в то время как там цель ограничена трудовым договором, здесь она охватывает все профессиональные и союзные вопросы в широком смысле этого слова. Но как там, так и здесь организация в об'единение, а также и учреждение и правовое положение органов основываются не на принудительном договоре, скажем, общественном договоре различных организаций или их об'едине-

[1]) Ср. в особенности Umbreit a.a. O. und Neue Zeit 37 Jahrg. № 14, Cohen, Soz. Praxis 29, S. 154, Reichert, Entstehung, Bedeutung und Ziel der Arbeitsgemeinschaft. Berlin 1919, 19. Sonderheft zum R. A. Bl. S. 35 ff. Die Arbeitsgemeinschaft in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung R. A. Bl. 19, S. 768 ff. Was versteht man unter einer Arbeitsgemeinschaft? Deutsche Arbeitgeberzeitung 1919, № 7.

[2]) К сожалению, название «деловое об'единение», которое в употребляемом нами здесь смысле сделалось специальным техническим термином, употребляется лицами несведущими для обозначения всевозможных иных об'единений.

ний, соединившихся для выполнения общих заданий, но на вытекающем из добровольного соглашения праве, т.-е. на нормах об'ективного права, которое в своих деталях, согласно заключенного между отдельными организациями соглашения, регулируется выработанным сообща уставом.

Деловые об'единения состоят из членов, которые в свою очередь распадаются на группы. Членами делового об'единения могут быть только профессиональные союзы или их об'единения как предпринимателей, так и трудяшихся; всякие иные об'единения исключаются (смешанные, политические или об'единения специалистов одной профессии)[1]). Группы образуются из профессиональных союзов или же об'единений предпринимателей, с одной стороны, трудящихся—с другой.

На деловые об'единения соглашением организаций-членов переносится часть заданий, которые сами по себе и до заключения соглашения принадлежали бы организациям-членам. Учрежденные органы деловых об'единений призваны поэтому выполнять эти задания вместо прежде компетентных в этом отношении органов отдельных союзов и становятся, благодаря этому, косвенно в этих пределах общими органами как организаций предпринимателей, так и трудящихся.

II. До сих пор существуют три вида деловых об'единений—для промышленности, торговли и сельского хозяйства.

А. Прежде всего созданное и до сих пор наиболее важное деловое об'единение существует в промышленности.

1. Его правовой основой является соглашение от 15/XI—18 г. До этого, как было изложено, организации промышленных предпринимателей и рабочих только отдельных профессий и отраслей промышленности более или менее случайно соединялись для совместного обсуждения в добровольно организованные и свободные совещания. Соглашением от 15/XI—18 г., напротив, все крупные организации промышленных предпринимателей и рабочих вли-

[1]) Так, относительно об'единения специалистов одной профессии—это прямо предусматривается § 2 проекта устава для торговли.

лись в единое об'единение, охватывающее в организационном смысле всю империю, во всех ее частях и все отрасли производства. В разд. 10, соглашение это содержит положение, по которому все участвующие организации предпринимателей и трудящихся учреждают центральный комитет на паритетных началах с расчленением в основании по профессиям.

Цели этого центрального комитета сводились к «осуществлению соглашения, а также принятию мер, необходимых для регулирования хозяйственной демобилизации, поддержания хозяйственной жизни и гарантирования возможности существования трудящимся, в особенности тяжелоувечным инвалидам войны». Далее, согласно № 11 соглашения, на центральный комитет было возложено «разрешение принципиальных вопросов, поскольку таковые возникают при коллективном регулировании трудовых отношений и вопроса о заработной плате, а также улажение конфликтов, затрагивающих одновременно несколько профессиональных групп». Его решения должны были обладать обязательным действием для всех предпринимателей и трудящихся, если они в течение недели не будут оспорены одной из участвующих профессиональных организаций.

В целях осуществления этого соглашения организации соединились затем под названием «делового об'единения» и для этого, в заседании от 4/XI—18 г. временного центрального правления был выработан устав, являющийся его правовой основой [1]). На основании этого устава организации об'единились в смешанные об'единения, ограниченные в отношении профессии или пространства, затем для каждого из этих об'единений были созданы особые органы и, наконец, предусмотрены задачи, подлежащие ведению об'единений или их органов.

2. Смешанные об'единения эти охватывают все профессиональные союзы предпринимателей и трудящихся того вида труда или той области, на которые распространяется об'единение. Каждое об'единение является, таким образом, основанной путем правового соглашения смешанной организацией профессиональных союзов.

---

[1]) Напечатано: Reichsarbeitsblatt 1918, S. 874.

Эти об'единения обладают трехчленным строением: на своей верхней ступени они об'единяют все производственные профессиональные союзы всей империи, на средней ступени—все профессиональные союзы отдельной отрасли производства или нескольких родственных отраслей производства или промышленности, и на нижней ступени они об'единяют профессиональные союзы внутри одной отрасли производства или промышленности, на основе единого вида труда, одного округа или участка. Таким образом организованные об'единения обозначаются на верхней ступени, как «центральное деловое об'единение», на средней ступени,—как «имперские деловые об'единения» и на низшей ступени—как «группы».

a) Центральное деловое об'единение есть органозованное в имперский союз множество всех профессиональных союзов предпринимателей и трудящихся производства или промышленности всей империи, независимо от их расчленения на отдельные виды труда и области. Центральное деловое об'единение распадается на имперские деловые об'единения.

b) Имперские деловые об'единения образованы для самостоятельной отрасли производства или промышленности, или для нескольких родственных отраслей производства или промышленности. Они охватывают все профессиональные союзы предпринимателей и трудящихся одного вида труда или отрасли промышленности. В отношении профессии имперское деловое об'единение ограничено, таким образом, отраслью производства или промышленности, для которой оно создано, в то время как в отношении пространства оно охватывает территорию всей империи. В настоящее время существует 14 подобных имперских деловых об'единений [1]).

c) Группы могут быть образованы в пределах имперского делового об'единения и при этом или для отдельных

---

[1]) Именно для германской железной и металлической промышленности, промышленности продуктов питания и потребления, строительной промышленности, текстильной промышленности, горной промышленности, производства строительных материалов минерального происхождения, германской деревообделочной промышленности, одежной промышленности, бумажной промышленность, кожевен. промышленности, транспортного дела, стекольной и керамической промышленности, химической промышленности и промышленности растительных масел и жиров (§ 4 устава).

внутри отрасли производства существующих особых видов труда, или же для более мелких областей, определенных округов или участков. В первом случае они в отношении профессии ограничиваются отдельным видом труда, для которого они созданы, в то время как в отношении пространства они охватывают территорию всей империи. Во втором случае, наоборот, в отношении профессии они охватывают целую отрасль производства стоящего над ними делового об'единения, в то время как в отношении пространства они ограничены областью отдельного округа или участка.

Группа распространяется на все профессиональные союзы предпринимателей и трудящихся отдельного вида труда или определенной в смысле пространства области, для которых она создана. Несколько групп могут об'единиться между собой в пределах округа в окружное деловое об'единение, или участка—в участковое деловое об'единение.

3. Органами этих об'единений будут на всех трех ступенях комитет и правление, так что для центральной инстанции существуют центральный комитет и центральное правление, для каждого имперского делового об'единения—комитет и правление этого имперского делового об'единения и для каждой группы—групповой комитет и групповое правление.

Все эти органы составляются на паритетных началах из предпринимателей и трудящихся, которые избираются раздельным голосованием. Председателя каждый орган избирает сам для себя из среды своих членов.

а) Комитет занимает для отдельного об'единения положение общего собрания [1]). Он является смешанным представительством предпринимателей и трудящихся. Комитет состоит из избранных делегатов. При этом комитет имперского делового об'единения и групповой комитет избираются об'единенными в них профессиональными союзами предпринимателей и трудящихся; меньшинству должно быть гарантировано соответствующее представительство.

[1]) Umbreit называет а.а. O. S. 25 центральный комитет не без основания «германским парламентом народного хозяйства»; конечно, это верно лишь в отношении промышленности.

В остальном каждое деловое об'единение и каждая группа определяют сами размер и состав своего комитета.

Центральный комитет, напротив, избирается имперскими деловыми об'единениями из числа их членов и содержит кроме того по шести представителей, делегируемых определенными центральными органами профессиональных об'единений предпринимателей и трудящихся [1]). От каждой об'единенной общим видом труда группы и каждого не разбитого на такие группы делового об'единения должен быть избран один предприниматель и один трудящийся, при 150.000 членов по два представителя и для каждых дальнейших 100.000 членов по одному дальнейшему предпринимателю и трудящемуся. Срок избрания в центральный комитет длится 2 года.

b) Правление ведает текущими делами. Оно представляет об'единение во-вне и осуществляет решения комитета. Его размер и состав определяются самими имперскими деловыми об'единениями и группами. Центральное правление состоит, напротив, из 21 представителя предпринимателей и стольких же от трудящихся, которые по предложению и с согласия имперского делового об'единения избираются опять-таки теми же центральными органами об'единений предпринимателей и трудящихся [2]). На каждого члена правления должен быть избран кандидат. Срок избрания в центральное правление также длится 2 года.

Делопроизводство органов регулируется об'единениями самостоятельно. Только решения центрального правления и центрального комитета, которые касаются изменения устава или должны обладать обязательной силой для имперских деловых об'единений, нуждаются в большинстве $^2/_3$ голосов, и для действительности каждого решения необходимо наличие установленного большинства как со стороны предпринимателей, так и трудящихся.

4. Задания делового об'единения вытекают из его цели, которая, согласно § 1 устава, сводится к «совместному

---

[1]) Именно со стороны предпринимателей—от имперского об'единения германской промышленности и союза германских организаций предпринимателей; со стороны трудящихся — от правления всеобщего германского совета профессиональных союзов, совета христианских профессиональных союзов, об'единения профессиональных союзов (Hirsch-Duncker) и организаций служащих (ср. выше).

[2]) Ср. прежнее примечание.

разрешению всех хозяйственно-и социально-политических вопросов, затрагивающих промышленность или производство Германии, а также всех касающихся их вопросов законодательства и управления». Цель эта охватывает таким образом как вопросы, возникающие внутри промышленности, так и вопросы, вытекающие из деятельности государства, затрагивающей промышленность. Разработка этих вопросов распределяется между отдельными ступенями делового об'единения таким образом, что центральной инстанции принадлежит обсуждение и регулирование всех вопросов, которые или общи всем имперским деловым об'единениям, или по крайней мере выходят за пределы отдельного имперского делового об'единения. Имперскому деловому об'единению принадлежит самостоятельное регулирование специальных вопросов, касающихся его отрасли промышленности или производства, и группам—самостоятельное регулирование местных вопросов, или вопросов, затрагивающих один вид труда. При этом, однако, подчиненное об'единение должно принимать во внимание решения органов иерархически выше стоящих об'единений: так, имперское деловое об'единение—решения центрального комитета и центрального правления, группа—кроме того — решения комитета и правления имперского делового об'единения. Но по делам, выходящим за пределы его компетенции, подчиненное об'единение может обращаться с заявлениями к органам иерархически выше стоящего об'единения.

Особым заданием правлений является, наконец, толкование коллективных соглашений и улажение трудовых конфликтов, поскольку это предусматривается коллективными соглашениями.

В. Для т о р г о в л и организация деловых об'единений еще не вполне проведена, находится, однако, накануне завершения. После того как 10/XI—19 г. было заключено соглашение, теперь выработан проект устава, который, видимо, будет принят в ближайшее время без существенных изменений. Деловое об'единение обнимет в торговле так же, как и в промышленности, главнейшие профессиональные союзы как предпринимателей, так и трудящихся [1]). Но оно

[1]) Именно со стороны предпринимателей: центральная организация германской оптовой торговли, об'единение союзов оптовиков, главный союз германской розниц-

тем отличается от делового об'единения в промышленности, что здесь просто существует центральное деловое об'единение для всей империи, в то время как расчленение по профессиям или районам еще не проведено.

Органами делового об'единения будут центральное правление и отдельные, для известных целей учреждаемые, комиссии. Все органы образуются на паритетных началах из представителей со стороны предпринимателей и трудящихся, при чем представители эти избираются отдельно организациями тех и других. Каждый орган избирает по одному председателю от предпринимателей и трудящихся.

Центральное правление состоит из 21 представителя от предпринимателей и стольких же от трудящихся, которые, согласно уставу, распределены между организациями-членами. Правление является представителем делового об'единения во-вне и по требованию должно улаживать конфликты между организациями-членами. Дела ведутся председателем. Решения для того, чтобы быть действительными, нуждаются в большинстве голосов как предпринимателей, так и трудящихся. В остальном порядок дел устанавливается самим правлением.

С. Для сельского хозяйства, наконец, деловое об'единение организаций предпринимателей и трудящихся сельского и лесного хозяйства было основано 20/II—1920 г., и в тот же день по соглашению был утвержден устав [1]).

Деловое об'единение имеет своей целью совместное обсуждение и согласование всех вопросов, затрагивающих трудовое отношение, и, прежде всего, содействие заключению и осуществлению коллективных договоров и развитию системы примирительного разбирательства трудовых конфликтов в сельском хозяйстве.

1. Также и в сельском хозяйстве деловое об'единение состоит из главнейших организаций предпринимате-

---

ной торговли, оптово-закупочное общество германских потребительских союзов в Гамбурге и комитет германских импортно-экспортных об'единений. Со стороны трудящихся совет профессиональных союзов служащих, центральная организация служащих, германский союз рабочих транспорта и центральный союз христианских фабричных рабочих транспорта и подсобных предприятий.

[1]) Напечатан: Deutsche Gutsbeamten-Zeitung 18. Jahrg., № 10, S. 107.

лей и трудящихся [1]). Дальнейшее вступление иных организаций предусмотрено и поставлено в зависимость от известных условий (признание устава, распространение на всю территорию империи, минимальное число членов 10.000).

Как для торговли, так и для сельского хозяйства организация эта существует пока только в виде центрального делового об'единения для всей империи. Но согласно § 10 устава рекомендуется содействие учреждению в областях или провинциях областных и окружных деловых об'единений. Кроме того, уже прежде организованные провинциальные деловые об'единения [2]) могут войти в имперскую организацию.

2. Органами имперского делового об'единения являются общее собрание, правление и комиссии специалистов. Каждый орган имеет по одному председателю от предпринимателей и трудящихся, которые попеременно председательствуют на заседаниях. Не явившиеся члены могут быть представлены явившимися. Решения выносятся большинством голосов, которое и тут должно иметь место как со стороны предпринимателей, так и трудящихся. В остальном имперское деловое об'единение само устанавливает порядок своего делопроизводства.

a) Общее собрание должно состоять минимум из 48 членов, именно минимум из 24 делегатов от предпринимателей и стольких же от трудящихся. Делегаты являются представителями своих организаций и могут ими быть во всякое время отозваны. Каждая организация имеет право на один голос в собрании, остальные голоса распределяются каждой стороной между участвующими в ней организациями по числу их членов.

b) Правление состоит минимум из восьми членов, которые назначаются участвующими организациями из членов собрания. И здесь также каждая из организаций имеет один голос, в то время как остальные голоса распределяются между ними по числу членов. Председатели об-

---

[1]) Именно со стороны предпринимателей—из имперского об'единения организаций предпринимателей сельского и лесного хозяйства; со стороны трудящихся—из германского союза сельско-хозяйственных рабочих, центральной организации рабочих сельского и лесного хозяйства и виноградарей Германии, имперского союза специалистов и служащих сельского и лесного хозяйства.

[2]) Так, в Саксен-Ангальте и Бранденбурге.

щего собрания одновременно являются председателями правления и руководят его делами: только им принадлежит представительство делового об'единения во-вне, и они ведут текущие дела.

с) Комиссии специалистов (группы) образуются только в случае необходимости. Назначение их членов и председателей производится правлением. Председатели комиссий специалистов должны быть одновременно членами общего собрания.

§ 52.

Установленные законом смешанные профессиональные представительства.

(Профессиональные камеры и комиссии специалистов).

В то время как основанное на законе представительство целой профессии, являющееся только представительством трудящихся, не проведено еще в жизнь, создание подобного представительства в виде смешанной организации предпринимателей и трудящихся, по крайней мере в в некоторых случаях, осуществлено. Хотя план учреждения всеобщих трудовых камер, потерпевший крушение в 1909 г., должен был быть оставлен, все же в трех случаях были организованы основанные на законе представительства, общие для предпринимателей и трудящихся: для квартирников, для хлебопечения и производства кондитерских товаров и для каменноугольной промышленности.

I. Комиссии специалистов для квартирников, которые должны были состоять из одинакового числа работодателей и квартирников, были предусмотрены уже §§ 18 и след. закона о квартирниках от 20/XII—11 г. На основании § 24 этого закона было издано 18/VI—14 г. постановление союзного совета об учреждении и организации комиссий специалистов и о порядке производства ими дел (И. В. Уз. с. 221), измененное затем постановлением от 27/III—16 г. (И. В. Уз. с. 204). Однако при тогдашнем состоянии права комиссии специалистов фактически так и не были учреждены. Теперь постановлением от 13/XI—19 г. об учреждении комиссий специалистов для квартирников (И. В. Уз. с. 85), дополненного постановлением от 29/XII—19 г. (И.В. Уз. с. 2),

организовано 30 такого рода комиссий специалистов, главным образом для квартирников, занятых изготовлением платья и белья. Постановление указывает отрасли производства и участки, для которых должны быть организованы комиссии специалистов, и определяет их название и место нахождения.

II. Для хлебопечения и производства кондитерских товаров учреждение комиссий специалистов установлено §§ 2—4 постановления от 2/XII—18 г. (И. В. Уз. с. 1399). На основе его на компетентные в отношении распределения муки коммунальные об'единения возлагается обязанность учредить в каждом из их участков по одной комиссии специалистов для хлебопечения и производства кондитерских товаров.

Такого рода комиссия специалистов состоит из председателя, не представляющего ни одну из сторон, трех представителей от предпринимателей и стольких же от трудящихся, занятых в производстве данного участка, в качестве заседателей. Как председатель, так и заседатели назначаются управлением коммунального об'единения, при чем должны быть приняты во внимание кандидаты предлагаемые профессиональными об'единениями работников хлебопечения и производства кондитерских товаров, существующими в участке. Назначение производится соразмерно соотношению числа членов этих об'единений в пределах данного участка.

Задачей этих комиссий будет являться следующее: они, во-первых, должны быть выслушиваемы перед изданием важных распоряжений, касающихся их производства, прежде всего относительно распределения муки. Во-вторых, они должны участвовать в регулировании ученичества и устранять недоразумения в этой области, обращаясь в случае необходимости к инспекторам труда. И, в-третьих, они могут обсуждать и доводить до сведения властей всякого рода пожелания и заявления, которые касаются положения дела в их производстве.

III. Для каменноугольной промышленности, наконец, «представительство комитетов рабочих и служащих связанных друг с другом копей, в смысле не нашедшего себе применения закона о трудовых камерах», намечалось уже постановлением от 18/I—19 г. (И. В. Уз. с. 64).

Представительство это было организовано, согласно постановления об учреждении трудовых камер в горной промышленности от 8/II—19 г. (И. В. Уз. с. 202). Но установленное там регулирование прямо определяется, как обладающее действием только «до установления законом иного порядка нормирования» (§ 1).

Этим постановлением регулируется учреждение, организация, выборы, задачи, делопроизводство трудовых камер в горной промышленности и порядок наблюдения за ними.

А. Учреждение трудовых камер должно было иметь место и имело место [1]) для каменноугольной промышленности Рурской области и Верхней Силезии. Оно может также иметь место и для других областей и отраслей горной промышленности (§ 1). Это было применено к каменноугольной промышленности Нижней Силезии [2]). Учреждение происходит на основании предписания областной центральной власти для горнопромышленных областей нескольких союзных государств имперского правительства с согласия заинтересованных областных правительств (§ 1, разд. 2).

В. В о р г а н и з а ц и и камер следует различать три момента: число ее членов, ее разделение на группы и уделение особого внимания интересам служащих.

1. Число членов определяется в циркуляре об учреждении и должно быть не менее 20 (§ 7) [3]).

2. Членами являются представители предпринимателей и рабочих в одинаковом числе (§ 8) и—в случае, если трудовая камера это постановит, избирается беспартийный председатель (§ 22). Представители предпринимателей и рабочих образуют отдельные группы (§§ 5, 24).

3. Для представительства интересов с л у ж а щ и х к трудовым камерам должно быть присоединено особое отделение, число членов которого должно минимум равняться 12 (§§ 39, 41) [4]).

---

[1]) Циркуляр прусского министерства торговли от 18/III—19 г. (В. М. Т. с. 111). Камера эта заседает в Эссене или Каттовитце.

[2]) Циркуляр прусского министерства торговли от 10/V—19 г. (В. М. Т. с. 177). Камера эта заседает в Вальденбурге.

[3]) Число это равняется для Рурской области 40, для Верхней Силезии—20, для Нижней Силезии—20 (ср. прим. 1 и 2).

[4]) Число их равняется для Рурской области 24, для Верхней Силезии—12, для Нижней Силезии—12 (ср. прим. 1 и 2).

C. Избрание членов камеры производится отдельно предпринимателями и рабочими под руководством органа надзора прямым и тайным голосованием [1]), по принципам пропорциональности и по жестким кандидатским спискам (§§ 8—12) [2]). Каждый рабочий имеет один голос. Число голосов для предпринимателей устанавливается органом надзора по числу занятых ими рабочих (§ 10). Активное право избрания принадлежит всем лицам в возрасте старше 20 лет, обладающим гражданскими правами и работающим в данном участке и данной отрасли горной промышленности. Пассивное право избрания предоставлено прежде всего лицам, обладающим активным избирательным правом, которые по крайней мере в течение одного года работают в отрасли горной промышленности, представляемой данной трудовой камерой; далее, лицам, имеющим полных 20 лет от роду, которые обладают гражданскими правами, по крайней мере 3 года работали в данной отрасли горной промышленности и по крайней мере в течение года живут в районе камеры, или по крайней мере в течение года состояли членами правления или служащими профессиональных об'единений горной промышленности и живут в районе данной камеры (§§ 9—11). Срок избрания длится 2 года. В случае утраты пассивного избирательного права член обязан выйти из состава камеры, в случае отказа он должен быть исключен постановлением камеры (§§ 15, 16).

D. Задачи камеры сводятся, с одной стороны, к участию в подготовлении социализации горной промышленности путем дачи сведений, высказывания своего мнения и подачи заявлений, затем, к организации представительства для регулирования продукции и добычи и, наконец, защите интересов как всей промышленности, так и особых интересов предпринимателей и трудящихся.

Для этой последней цели камеры должны давать советы и поддерживать власти в отношении заключения коллективных договоров, охраны труда, выработки начал этики в обращении, содействовать миру в предприятиях, участвовать в мерах для поднятия положения хозяйства, способствовать

[1]) Для выборов предпринимателей орган надзора может предписать публичность (§ 12, разд. 2).

[2]) Порядок производства выборов от 18/III—19 г. (В. М. Т. с. 112 и след.).

всеобщему благополучию рабочих и предоставлению работы увечным, помогать государственным посредническим органам в их работе. Пожелания и заявления, которые затрагивают эти области, камеры должны подвергать обсуждению и могут в пределах круга своей деятельности обращаться с заявлениями к властям, представителям коммунальных об'единений и законодательным учреждениям. Дела, касающиеся отдельных предприятий, не относятся к их компетенции (§§ 2—4).

Особые группы предпринимателей и трудящихся имеют своим заданием оценивать желания и заявления представляемых ими предпринимателей или трудящихся и подготовлять их для обсуждения в камере. В случае, если не может быть достигнуто единогласие [1]) в камере об имеющем быть вынесенном мнении или подготовляемом заявлении, или, если нет возможности добиться решения всей камеры, они могут согласно установленного порядка самостоятельно доложить свое мнение или обращаться с заявлениями через председателя (§§ 5, 24, 26).

Е. Текущее д е л о п р о и з в о д с т в о ведется председателем [2]), который представляет камеру во-вне и назначает ее заседания, к чему он обязан по требованию половины членов (§ 23).

Заседаниями руководит председатель; заседания открытые; решения выносятся по большинству голосов; для действительности решения необходимо приглашение всех членов при условии сообщения им повестки и присутствие по крайней мере половины членов. В вынесении решения должно участвовать одинаковое число предпринимателей и трудящихся; в случае необходимости наиболее молодые члены одной из групп исключаются до тех пор пока обе группы не будут иметь одинакового числа голосов. Нейтральный председатель не имеет права голоса (§§ 28, 31, 32, 33, разд. 2).

---

[1]) Именно, если по крайней мере три четверти предпринимателей, с одной стороны, трудящихся, с другой—стоят на противоположных точках зрения.

[2]) Председатель обычно избирается камерой, при чем избирается или нейтральный председатель, или по одному председателю от предпринимателей и трудящихся, которые ежегодно или, в случае соответствующего решения камеры, каждые полгода попеременно председательствуют. Если не достигается согласие в лице беспартийного председателя, то его назначает орган надзора (§ 22).

Издержки несут общины, в пределах которых находится место эксплоатации представленной камерой отрасли горной промышленности. Но общины эти могут постановить, что падающие на них расходы наполовину должны возмещаться участвующими владельцами копей и наполовину—занятыми в них рабочими. В таком случае владельцы копей должны в порядке аванса выплачивать всю сумму и затем вычитать падающую на рабочих часть при уплате им заработной платы в течение 4 недель после своего взноса (§§ 17, 19).

Отделение для служащих в принципе работает самостоятельно, но в случае совпадающего заявления трудовой камеры и отделения для служащих относительно предметов, подлежащих обсуждению и решению обоих или касающихся одинаково интересов как камеры, так и отделения, допустимо совместное обсуждение и вынесение решения (§ 46).

F. Наблюдение за трудовой камерой принадлежит высшей административной власти, в районе которой находится камера (§ 36). Орган надзора должен заботиться о том, чтобы камера выполняла возложенные на нее задания, не предпринимала бы незаконных действий, угрожающих общему благополучию, и не преследовала бы иных целей, кроме установленных законом. Если это все же имеет место, несмотря на повторные предупреждения органа надзора, то последний имеет право распустить камеру и назначить перевыборы (§ 37). Орган надзора может также делегировать представителей как на заседания камеры, так и группы, а также отдельных комиссий, если таковые образованы. Представители эти по их требованию должны быть выслушиваемы во всякое время (§ 30).

§ 53.

Экономические советы.

Экономические советы являются об'единением рабочих советов с соответствующими организациями предпринимателей. Они существуют поэтому, если исходить от организации в пределах отдельных предприятий, только для их второй и третьей ступени, но не для низшей ступени отдельного предприятия, так как там отдельный предприниматель работает

сообща с советом предприятия. Поэтому существуют, с одной стороны, окружные экономические советы, которые об'единяют окружные рабочие советы с организациями предпринимателей, с другой стороны—имперский экономический совет, который об'единяет имперский рабочий совет с соответствующей организацией предпринимателей. К этим организациям как в окружных экономических советах, так и в имперском экономическом совете присоединяются «иные заинтересованные круги населения», а также все видные профессиональные группы должны быть представлены в них, согласно своему хозяйственному и социальному значению.

В общих чертах, экономические советы также намечены в ст. 165 И. К. Ею вменяется им в обязанность выполнение всех экономических задач и участие в осуществлении закона о социализации. К этому присоединяется для имперского экономического совета участие в законодательстве.

Отдельные законы, которые регулировали бы детали этого института, до сих пор еще не изданы. Проекты также еще до сих пор не опубликованы. Временный имперский экономический совет должен был быть учрежден специальным постановлением, но и оно еще до сих пор не издано.

ПЯТАЯ ЧАСТЬ

Трудовые конфликты.

ПЯТАЯ ЧАСТЬ.

Трудовые конфликты [1].

§ 54.

Общий обзор.

Трудовые конфликты — это конфликты, вытекающие из трудовых отношений. Они возникают или между нанимателем, с одной стороны, и трудящимся или группой трудящихся — с другой, или между трудящимися одного и того же предпринимателя [2].

I. Трудовые конфликты распадаются на два в и д а, в зависимости от своей правовой основы и цели, которую они преследуют. Трудовой конфликт может основываться на отдельном трудовом договоре, заключенном между нанимателем и трудящимся. Тогда конфликт возникает только между сторонами этого отдельного трудового договора, т.-е. между отдельным нанимателем и отдельным трудящимся и затрагивает только права и обязанности, которые возникают для спорящих сторон на основании договора и вытекают из него. Такого рода трудовые конфликты обозначаются, как «и н д и в и д у а л ь н ы е к о н ф л и к т ы».

Но трудовой конфликт может также выйти за пределы отдельного трудового договора и иметь своим содержанием или толкование и применение коллективного договора, или регулирование будущего трудового отношения. Такого

---

[1]) См. приложенную в начале статью Каскеля «Новое в трудовом праве».

[2]) Также и конфликты, возникающие между членами одного и того же профессионального союза, на основании принадлежности их к союзу по существу должны быть отнесены сюда же. На практике это не осуществлено, так как, согласно господствующей точке зрения (иначе выше) § 152, разд. 2. Пром. У., отказывающий в судебной защите договорам, возникающим внутри об'единения, не считается отмененным.

рода спор существует не между отдельным трудящимся и его нанимателем, но между всем коллективом трудящихся или частью его и нанимателем (или группой нанимателей). Такие трудовые конфликты обозначаются как «общие конфликты».

II. Для правового разрешения трудовых конфликтов существуют две различные формы, принципиально различные по своему правовому характеру и цели.

Именно трудовой конфликт может, как и всякий иной спор публичного или частного права, быть разрешен на пути судебной защиты, т.-е. путем жалобы, процессуального производства и обладающего принудительной силой приговора управомоченного на это законом суда, который, исходя из норм существующего об'ективного права, оценивает позицию обеих сторон и на основании этой оценки позицию одной из сторон об'являет правильной, другой — неправильной. Эту форму правового разрешения трудовых конфликтов обозначают, как «судебное разбирательство по трудовым делам». Ее органами являются суды по трудовым делам.

Разрешение трудового конфликта может, однако, происходить и таким образом, что законом назначенный или обусловленный в соглашении сторон орган пробует добиться примирения интересов спорящих сторон и, принимая во внимание фактическое положение вещей (экономические и социальные отношения и соотношение сил) и принципы целесообразности и справедливости [1]), старается сблизить, сгладить и примирить противоположные позиции сторон [2]). Форма этого правового разрешения трудовых конфликтов обозначается, как «улажение» или «примирительное разбирательство». Ее органами прежде всего являются примирительные камеры.

III. В принципе индивидуальные конфликты разрешаются на пути судебного разбирательства по трудовым делам, общие конфликты—на пути примирительного разбиратель-

[1]) Согласно циркуляра прусского министра торговли от 8/X—19 г. (Mitteilungsblatt 8, S. 81) речь идет «об оценке экономической стороны дела и фактических соотношений».

[2]) Ср. решение примирительной камеры Ludwigshafen vom 27/X—19 г., Mitteilungsblatt 12, S. 148.

ства. Но новое законодательство передало известные единичные конфликты примирительным органам.

Поэтому учение о правовом разрешении трудовых конфликтов распадается на учение о судебном разбирательстве по трудовым делам (Гл. 1) и примирительном разбирательстве (Гл. II).

ГЛАВА I.

§ 55.

Судебное разбирательство по трудовым делам.

Судебное разбирательство по трудовым делам есть судебное разбирательство трудовых конфликтов. Оно по существу своему является настоящим судебным разбирательством и отличается от общего судебного разбирательства только тем, что ограничено в отношении предмета единичными конфликтами, возникающими из трудового отношения.

По прежнему праву обычно и для таких споров не существовало особого судебного разбирательства: в принципе индивидуальные конфликты, возникающие из трудового отношения, подлежали судебному разбирательству обычных судов. Лишь поскольку для этого были указаны специальные суды, существовало, согласно прежнего права, особое трудовое судебное разбирательство. Такими специальными судами для разрешения индивидуальных конфликтов, вытекающих из трудового отношения, являлись прежде всего промышленные суды, коммерческие суды, горнопромышленные суды, ремесленные третейские суды, цехи и суды по морским делам. Эти специальные суды были призваны разрешать конфликты только отдельных профессий (производственных рабочих, низко оплачиваемых технических и торговых служащих, моряков). Только в этих пределах существовавшее до сих пор специальное-судебное разбирательство трудовых конфликтов исключало судебное разбирательство обычных судов. Только в этих пределах существовали для трудовых конфликтов особые судебные органы и особое упрощенное и ускоренное производство этих органов, в то время как в остальном обычные суды были призваны разрешать также и трудо-

вые конфликты, и это разрешение должно было иметь место в порядке, предписанном У. Г. С.

Это правовое положение до сих пор не подверглось изменениям за исключением того, что известные категории трудовых конфликтов, на основании постановлений о демобилизации, закона о тяжело-увечных, закона о советах предприятий и устава о сельско-хозяйственном труде, переданы примирительным камерам, хотя по существу и не подлежат их ведению.

Однако предполагается все индивидуальные конфликты из'ять от судебного разбирательства обычных судов и перенести в особые суды по трудовым делам. Эти суды по трудовым делам тем самым заняли бы место прежних промышленных, коммерческих и иных специальных судов при условии распространения компетенции этих судов на всех без исключения трудящихся. Для этого должна быть создана сплошная сеть судов по трудовым делам путем образования по одному суду для каждого района, подведомственного низшей административной власти. Отдельно должно быть оговорено, не из'емлются ли суды по трудовым делам из общинного управления, чтобы наравне с примирительными органами образовать самостоятельные органы. Наконец, возникает вопрос о создании особой судебной инстанции, путем организации сельско-хозяйственных судов по трудовым делам для более значительных районов (областей, провинций), которые опять-таки в организационном отношении могли бы быть об'единены с имеющими быть созданными сельско-хозяйственными примирительными камерами, и о введении особой ревизионной инстанции путем создания имперского суда по трудовым делам для защиты единообразия в применении законов [1]).

Законопроект о судах по трудовым делам уже вырабатывается, но до сих пор еще не опубликован.

[1]) Ср. Landsberger, Gew.- u. Kaufm.-Ger. 24 S. 110; v. Shulz, Recht und Wirtschaft 20, S. 49; Kaskel, Arbeitsrecht 19, S. 47; Baum, das S. 51; Schmidt, Gew.- u. Kaufm.-Ger. 25, S. 41.

ГЛАВА II.

Примирительное разбирательство.

§ 56.

Возникновение и правовые основы.

I. Перед войной примирительное разбирательство трудовых конфликтов считалось специальной задачей промышленных судов, горнопромышленных и коммерческих судов и примирительных органов цехов [1]). К такого рода органу, как к примирительному, можно было обращаться в случае возникновения конфликтов между нанимателем и трудящимися об условиях для продолжения или возобновления трудового отношения. Обращению этому должен был быть дан ход, если оно исходило от обеих сторон, и участвующие в этом наниматели и трудящиеся уполномочили своих представителей к ведению дела в примирительном органе. Но если в конфликтах указанного вида обращение исходило только от одной стороны или вообще не имело места, то примирительный орган должен был воздействовать, чтобы и другая сторона или обе спорящие стороны обратились к нему.

На-ряду с этими законами, предусмотренными примирительными органами, существовали обусловленные в коллективных договорах тарифные органы, третейские суды и примирительные органы, которые для сторон коллективного договора, согласно положений этого последнего, действовали в качестве примирительных органов.

II. Законом о вспомогательной службе это положение было изменено в том отношении, что одновременно с прежними примирительными органами были введены особые примирительные камеры. Эти примирительные камеры учреждались по одной на район деятельности вспомогательной комиссии. Они должны были состоять из одного уполномоченного от военного ведомства в качестве председателя, трех представителей от нанимателей и стольких же от трудящихся, для назначения которых должны были быть затребованы кандидатские списки от

[1]) Далее, для моряков, согласно § 128 Морского Устава от 2/VI—1902 г.

профессиональных союзов предпринимателей и трудящихся. Примирительные камеры должны были обладать компетенцией в отношении отказа в выдаче аттестата, конфликтов относительно заработной платы и иных условий труда, поскольку не могло быть достигнуто соглашение между комитетом рабочих или служащих и предпринимателем, или если такой комитет вообще не существовал в предприятиях вспомогательной службы, подпадающих под действие главы VII Пром. У., или сельско-хозяйственных предприятиях. Обращение не должно было исходить теперь от обеих сторон: достаточно было, чтобы оно исходило от одной стороны, и решение должно было быть вынесено и в том случае, если одна из спорящих сторон отсутствовала или не участвовала в разбирательстве.

III. По новому законодательству эти положения закона о вспомогательной службе о примирительном разбирательстве пока остались без изменения. Хотя в остальной своей части закон о вспомогательной службе был отменен воззванием совета народных представителей от 12/XI—18 г., но положения о примирительных камерах были из'яты при отмене и прямо об'явлены сохраняющими свою силу, так что примирительные камеры пока остались в своем прежнем виде и с прежней подсудностью.

Однако все это носило временный характер. В коре существовавшие положения о примирительном разбирательстве были развиты постановлением от 23/XII—18 г., которое на-ряду с коллективными договорами, комитетами рабочих и служащих в §§ 15—30 нормировало вновь примирительное разбирательство.

Затем постановления о демобилизации, в особенности постановления от 4 и 24/I—19 г. о приеме и увольнении рабочих и служащих, в их теперешней редакции от 12/II—20 г., закон о предоставлении работы тяжело-увечным, устав о сельско-хозяйственном труде и закон о советах предприятий содержат также положения о примирительном разбирательстве, которые в них распространены на ряд новых случаев. И, наконец, были изданы директивы для примирительного разбирательства, установленные циркуляром имперского министра труда от 21/I—20 г., которые дол-

жны придать единообразие практике демобилизационных органов.

Таковы в настоящее время правовые основы примирительного разбирательства [1]).

IV. Учение о примирительном разбирательстве распадается на учение о понятии предмета примирительного разбирательства (§ 57), об органах, призванных к улажению спорных вопросов (§ 58), о нормальном производстве для предметов, подлежащих подсудности примирительных органов (§ 59) и особом производстве для других, в дальнейшем переданных на разрешение примирительных органов, дел (§ 60). Однако имеющее быть изданным в ближайшем будущем новое обширное имперское положение о примирительном разбирательстве пойдет дальше существующего теперь нормирования примирительного разбирательства.

§ 57.

Понятие предмета примирительного разбирательства.

Предметы примирительного разбирательства распадаются на предметы, подлежащие примирительному разбирательству, и предметы, дополнительно ему переданные [2]).

I. Предметами, подлежащими примирительному разбирательству, будут только общие конфликты. Общие конфликты—это конфликты, возникающие между одним или несколькими нанимателями, с одной стороны, и коллективом трудящихся предприятия или частью его, или коллективом трудящихся отдельной отрасли производства с другой, — о регулировании условий труда. Понятие предмета общего конфликта определяется поэтому, с одной стороны, участвующими в конфликте спорящими сторонами, с другой — предметом конфликта.

А. Спорящие стороны, которые по смыслу понятия должны принимать участие в общем конфликте, различны со стороны нанимателей и со стороны трудящихся.

---

[1]) Ср. Литературу к постановлению от 23/XII—18 г. выше с. 16 прим. 2, к постановлению от 12/II—20 г. Богатый материал содержит Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Gross-Berlin (до конца января 1920. 14 Hefte, Druck Sittenfeld).

[2]) Ср. относительно дальнейшего также Wiethaus, Mitteilungsblatt 8, S. 79; v. Schalhorn, Gew.- und Kaufm. Ger. 25, S. 34 и в последнее время Dersch, Arbeitsrecht 20, Heft. 1.

1. С о с т о р о н ы н а н и м а т е л е й участие может принимать или отдельный наниматель или группа нанимателей, прежде всего союз нанимателей.

2. С о с т о р о н ы т р у д я щ и х с я, напротив, никогда не может выступать отдельный трудящийся, здесь всегда должна участвовать группа трудящихся. Общим конфликтом, таким образом, никогда не будет трудовой конфликт, в котором выступает отдельный трудящийся: выступать должен всегда коллектив трудящихся. Понятие коллектива трудящихся здесь то же, что и в законе о советах предприятий, но оно может также быть шире и уже его.

a) Коллектив трудящихся в смысле примирительного разбирательства п о к р ы в а е т с я понятием коллектива трудящихся в смысле закона о советах предприятий, если конфликт имеет место только в пределах отдельного предприятия. Он охватывает в таком случае группу трудящихся, или всех рабочих, или всех служащих в пределах отдельного предприятия. Представительство коллектива трудящихся принадлежит тогда совету предприятия или отдельно комитету рабочих, или комитету служащих.

b) Это понятие может быть ш и р е понятия коллектива трудящихся в смысле закона о советах предприятий, когда не только коллектив трудящихся отдельного предприятия, но целой отрасли производства или промышленности, или части, или группы этого коллектива выступают в конфликте. Это возможно в том случае, если коллектив трудящихся организован в виде профессионального союза, тогда представительство принадлежит правлению профессионального союза.

c) Это понятие может быть, наконец, у ж е понятия коллектива трудящихся в смысле закона о советах предприятий, если только часть или группа трудящихся отдельного предприятия выступает в конфликте. Члены этой части или группы могут или выступать в качестве таковых и организовать собственное представительство, или в качестве части существующей в пределах предприятия организации они могут быть представлены советом предприятия или групповым комитетом, как органами общей организации.

B. Предметом общего конфликта является регулирование условий труда выступающего в конфликте коллектива трудящихся.

I. Не все конфликты, возникающие между совокупностью трудящихся и их нанимателем, прямо без дальнейшего могут быть определены, как общие конфликты, но лишь те, в которых идет речь о регулировании условий труда.

a) Условиями труда будут все вопросы, которые могут иметь значение для трудового отношения, т.-е. затрагивают основы, содержание или расторжение этого отношения. Вопросы, которые не затрагивают трудового отношения [1]) ни прямо, ни косвенно, прежде всего вопросы политики, никогда не могут быть предметом общего конфликта и тем самым примирительного разбирательства [2]).

b) Регулирование условий труда означает установление этих условий в порядке обязательном для обеих сторон. Спор о таком регулировании возможен или, если такое регулирование хотя и имело место, но относительно его содержания мнения расходятся, или же, если регулирование еще не имело места и только должно быть проведено [3]).

α) Первый случай имеет место в споре о содержании коллективного договора. Здесь, правда, уже проведено регулирование для совокупности трудящихся. Но если возникает спор о значении этого регулирования в его целом или об отдельном его положении, то в подобном споре, несмотря на имевшее уже место регулирование условий труда, вопрос сводится все же к регулированию. Такой спор является поэтому общим конфликтом.

---

[1]) К трудовому отношению относится также отношение ученичества, так как обучение является частью вознаграждения за труд. Также Puthz, Mitteilungsblatt 11, S. 119. Противоположного мнения Oppenheimer, там же 14, S. 163.

[2]) Правильно поэтому отрицается компетенция примирительной камеры в вопросе о вознаграждении рабочих советов. Mitteilungsblatt 9, S. 98.

[3]) Напротив, ни один спор, при котором текст и смысл регулирования считаются установленными, в котором идет речь о существовании или об'еме прав и обязанностей, лежащих за пределами этого регулирования, не может считаться спором о регулировании условий труда. Правильно была признана некомпетентной примирительная камера в вопросе о том, должно ли быть урезано жалованье служащим, которые вследствие стачки транспортных рабочих не могли попасть на место своей работы. Подобные конфликты должны быть переданы судам по трудовым делам. Mitteilungsblatt 9, S. 95.

β) Если регулирование не имело места, если существующее регулирование заменяется иным, или, если регулирование вообще вводится вновь, и участники не могут притти к соглашению о содержании этого регулирования, то речь опять-таки идет о регулировании условий труда. И здесь таким образом речь идет об общем конфликте и при этом о его наиболее часто встречающейся форме.

2. Но только, если содержание условий труда касается всего коллектива трудящихся, поскольку он выступает в споре, но не отдельного трудящегося, оно может являться предметом общего конфликта. Вопросам, вытекающим из трудового отношения отдельного трудящегося, коллективом трудящихся не может быть придан характер общего конфликта, хотя бы выступление и было сделано от имени всего коллектива. Поэтому ни совет предприятия, ни комитет профессионального союза не могут, взяв на себя представительство, сделать общим конфликтом случай, касающийся отдельного трудящегося, и передать его на рассмотрение примирительной камеры. Только тогда, когда группа трудящихся, по крайней мере, косвенно, затронута и выступает в споре, так что действие решения выходит за пределы отдельного случая и отдельного трудового договора, тогда случай может в качестве общего конфликта быть передан органам примирительного разбирательства [1]).

II. Дополнительно переданными примирительному разбирательству предметами будут индивидуальные конфликты, которые на основании особых положений закона [2]) прямо переданы на разрешение в порядке примирительного разбирательства [3]). Они по существу своему не подлежат примирительному разбирательству и в случае отсутствия особых, устанавли-

---

[1]) Неправильно поэтому комиссар по демобилизации отказал впринудительном исполнении простому иску о заработной плате на том основании, что он был направлен в примирительную камеру отдельным служащим, но не всем комитетом служащих. Mitteilundsblatt 10, S. 110.

[2]) Такого рода передача возможна и путем соглашения сторон, если в индивидуальном конфликте стороны обращаются к примирительной камере. В таком случае примирительная камера может принять дело, но не обязана к этому. Она не должна делать этого, поскольку это отвлекает ее от ее прямых обязанностей, или если это сопряжено с особыми издержками. Инструкция I, 1.

[3]) Относительно случаев, когда это имело место, ср. ниже.

вающих это положений закона должны были бы быть переданы на рассмотрение и решение судам по трудовым делам. Они, однако, по особым соображениям переданы органам примирительного разбирательства и должны разрешаться в особом, отступающем от нормального примирительного разбирательства, порядке производства.

В этих делах примирительные органы выполняют, таким образом, обязанность не примирения, а трудового судебного разбирательства, подобно тому, как прежде, наоборот, промышленные и коммерческие суды на-ряду с трудовым судебным разбирательством — их действительной задачей — выполняли также обязанности примирительных органов. Отмена будущим законодательством этого ненормального соединения была бы желательна и станет возможна в тот момент, когда начнет функционировать общее судебное разбирательство по трудовым делам.

§ 58.

Примирительные органы.

Примирительными органам будут примирительные камеры, имперское министерство труда и комиссары по демобилизации.

I. Примирительные камеры являются публично-правовыми учреждениями, подобно судам по трудовым делам [1]). Они являются действительными органами примирительного разбирательства, которым в принципе должно быть передано всякое дело, подлежащее примирительному разбирательству, в то время как оба остальные примирительные органа функционируют только в известных исключительных случаях. Закон регулирует район их деятельности, их организацию, устройство аппарата, их компетенцию и отвод членов вследствие предубеждения.

A. Районы деятельности примирительных камер совпадают, как правило, с районами деятельности прежних вспомогательных комиссий; это сделано для того, чтобы была сохранена старая организация, установленная законом о

[1]) Reichert, Mitteilungsblatt 9, S. 92. Они не имеют, однако, права бесплатных почтовых сношений. Прусский министр торговли 23/VIII—19 г. Mitteilungsblatt 11, S. 123.

вспомогательной службе. Эти районы не совпадают с военными округами: военный округ охватывает обычно районы нескольких вспомогательных комиссий [1]).

1. В принципе для каждого района деятельности вспомогательной комиссии существует одна примирительная камера (§ 15).

2. Отсюда имеют место два исключения:

a) Допущенные на основании § 10, разд. 2 закона о вспомогательной службе особые камеры, заменявшие собой примирительные камеры, как например, в Берлине для металлической промышленности и одежной промышленности, сохранены на-ряду с обычными примирительными камерами.

b) Для всех или отдельных предприятий и управлений империи и областей, постановлением имперского правительства или областных правительств, могут быть созданы особые примирительные камеры для того, чтобы единообразное регулирование условий службы поддерживалось путем единообразия издаваемых раз'яснений (§ 19 в редакции § 104 закона о советах предприятий [2]).

B. Организация примирительных камер регулирована принудительными правовыми нормами. Организация, отступающая от установленной, не может быть введена соглашением сторон.

1. Согласно этим нормам примирительная камера состоит из представителей нанимателей и трудящихся в нужном числе [3]). Кроме того может быть назначен нейтральный председатель.

a) Представители нанимателей и трудящихся должны быть совершеннолетними и быть германскими подданными. Они должны затем обладать правом на занятие выборных должностей и не должны находиться под судебным следствием по такому наказуемому деянию, которое влечет за собой утрату этого права. Они не могут, наконец, быть стеснены в праве распо-

---

[1]) Указатель примирительных камер у Giesbert-Sitzler, Anlage 18.

[2]) До сих пор не имело еще места.

[3]) Общее число представителей достигало в августе 1919 г. для примирительной камеры Берлина с пригородами около 1.400; ср. Mitteilungen 3, S. 27.

ряжения своим имуществом вследствие судебного приговора. Мужчины и женщины уравнены в правах.

Должность эта под угрозой наказания может быть не принята только по известным, законом перечисленным основаниям. Она является почетной должностью, однако суточные деньги и путевые издержки выплачиваются. Стеснение в исполнении связанных с должностью обязанностей или причинение ущерба вследствие исполнения или формы исполнения этих обязанностей, со стороны нанимателя, недопустимо и наказуемо. Представители обязаны к хранению должностных тайн.

Представители нанимателей и трудящихся разделяются на постоянных и временных представителей.

α) Постоянные представители нанимателей и трудящихся были переведены из прежних примирительных камер закона о вспомогательной службе в новые примирительные камеры на свои прежние должности. Поскольку они выбывают или число их оказывается недостаточным, областная центральная власть (в Пруссии правительственный президент, для Берлина—обер-президент) [1]) назначает новых представителей и при этом по возможности на основании кандидатских списков, которые могут быть предложены союзами предпринимателей и трудящихся [2]).

β) Временные представители назначаются нейтральным председателем, а если такового не имеется, то постоянными представителями. Они должны назначаться из профессиональных союзов, которые имеют отношение к намеченным в данный момент для обсуждения конфликтам и при этом также по возможности на основании кандидатских списков, которые могут предлагаться союзами предпринимателей и профессиональными союзами трудящихся.

b) Нейтральный председатель должен

---

[1]) Постановление от 16/I—19 г., В. М. Т. с. 27.

[2]) Циркуляр от 22/III—19 г. (В. М. Т. с. 118) рекомендует для этой цели входить в контакт с имеющими к этому отношение профессиональными союзами, или приглашать к подаче кандидатских списков публичными об'явлениями.

быть назначен, когда постоянные представители нанимателей и трудящихся постановят это большинством голосов [1] [2]).

В противном случае один из постоянных членов избирается председателем [3]). Только в том случае, если большинство голосов не сходится ни на одном из членов, опять-таки должен быть назначен нейтральный председатель.

Нейтральный председатель избирается постоянными представителями нанимателей и трудящихся простым большинством голосов и при этом или раз навсегда или только для отдельного конкретного случая. При разделении голосов пополам или ином неудовлетворительном результате выборов, он назначается областной центральной властью (в Пруссии — правительственным президентом).

Нейтральный председатель должен отвечать тем же требованиям, что и представители нанимателей и трудящихся и не должен быть сам ни нанимателем, ни трудящимся. Но пользование домашней прислугой не делает еще нанимателем в смысле настоящего постановления.

2. Примирительная камера о б с у ж д а е т и р е ш а е т в составе двух постоянных и одного временного представителя от нанимателей и стольких же от трудящихся и одного нейтрального председателя, если выборы его имели место (§ 15, разд. 2; § 17). Для отдельных профессий и специальностей могут быть организованы особые камеры [4]) представители нанимателей и трудящихся; входящие в них должны непременно принадлежать к данным профессиональным группам. Для сельского и лесного хозяйства возможность

---

[1]) Только 0,7 всех спорных случаев направляются в Берлине и пригородах в камеру с беспартийным председателем. Mitteilungen 3, S. 28.

[2]) Лишь в конфликтах тяжело-увечных обязательны выборы нейтрального председателя и предусмотрено участие тяжело-увечных.

[3]) Если представители не могут притти к соглашению по вопросу о том, должен ли председательствовать наниматель или трудящийся, то целесообразно, чтобы они председательствовали попеременно, так чтобы в один день сессии председательствовал наниматель, в следующий день при том же составе камеры—трудящийся. Приказ комиссара по демобилизации от 9/IX—19 г., Mitteilungsblatt 6, S. 68.

[4]) В Берлине с пригородами существует по крайней мере по одной камере для служащих и рабочих следующих производств: строительного производства, государственных учреждений и заведений, химической промышленности, садовников, гостиниц, полиграфического производства, торгового и транспортного дела, домашней прислуги, деревообделочной промышленности, сельского хозяйства, кожевенной промышленности, металлической промышленности, промышленности продуктов питания и потребления, текстильной промышленности и ряда иных производств. Ср. Mitteilungen 3, S. 28. Значительное большинство конфликтов возникает там в металлической промышленности, затем в торговом и транспортном деле.

учреждения подобных камер прямо предусмотрена самим законом (§ 15, разд. 6) [1]). Также в случае необходимости могут быть организованы вне места нахождения примирительной камеры выездные примирительные камеры [2]).

C. Устройство самого аппарата примирительных камер возложено на областную центральную власть (§ 18) (в Пруссии—на правительственного президента). Эти органы должны заботиться о необходимом помещении и обслуживании примирительной камеры и должны наблюдать через председателя за приемом канцелярских служащих и регулированием их оплаты. Они устанавливают затем с согласия имперского министерства финансов размер вознаграждения председателю [3]) и выносят решение по жалобам на делопроизводство примирительной камеры и ведение дела председателем.

Расходы на содержание примирительных камер несет империя. Областная центральная власть ближайшим образом в порядке аванса выплачивает необходимые суммы, которые затем возмещаются ей империей.

D. Компетенция примирительных камер регулирована как в отношении предмета, так и района.

1. В отношении предмета примирительные органы по соглашению имеют приоритет перед законными примирительными органами (§ 20, разд. 2) [4]) [5]) и между последними особые камеры (ср. выше) опять-таки имеют приоритет перед общими примирительными камерами. Наконец, прежние примирительные органы (промышленные, горнопромышленные, коммерческие суды, цехи) компетентны только в том случае, если к ним обращаются обе спорящие стороны. Об инстанциях примирительного разбирательства пока еще не может быть речи.

2. В отношении района компетенция принадлежит той примирительной камере, в районе которой работают

---

[1]) Ср. для Пруссии циркуляр от 22/III—19 г., B. M. T. c. 118. Раз'яснение имперского министра труда от 6/XI—19 г., Mitteilungsblatt 12, S. 129.

[2]) Ср. для Пруссии циркуляр от 22/III—19 г., B. M. T. c. 118.

[3]) Ср. предписание имперского министра финансов от 27/III—19 г., Mitteilungsblatt 12, S. 138.

[4]) Ср. Reichert, Mitteilungsblatt 9, S. 91, v. Schulz, Gew.- und Kaufm. Ger. 24, S. 238, Wirtz, там же 25, S. 44.

[5]) Относительно исключительной компетенции при конфликтах на основании постановления от 12/II—20 г. ср. ниже.

участвующие в конфликте трудящиеся. Если они работают в различных районах, то компетенция принадлежит той примирительной камере, к которой сначала обратились. В сомнительных случаях имперское министерство труда решает, которая из нескольких примирительных камер компетентна в отношении данного района (§ 22).

Е. Отвод членов примирительной камеры вследствие предубеждения допустим, но должен иметь место не позднее конца обсуждения дела, после чего не может уже быть удовлетворен [1]). Относительно отвода ближайшим образом решает сама примирительная камера. Если она об'являет отвод неосновательным, то решение ее может быть обжаловано областной центральной власти (в Пруссии—правительственному президенту, или для Берлина—обер-президенту). В решении этих органов должны принимать участие представители нанимателей и трудящихся в одинаковом числе (§ 30).

Отвод может исходить только со стороны спорящих сторон. Отвод назначенного нейтрального председателя заседателями недопустим.

II. Имперское министерство труда функционирует только в двух случаях в порядке исключения в качестве примирительного органа: в случае спора о компетенции в отношении района нескольких примирительных камер и затем в особо важных случаях [2]). Здесь намечаются зачатки для образования имперского примирительного органа.

А. Относительно определения компетентной в отношении района примирительной камеры ср. выше.

В. В особо важных случаях, согласно § 22, разд. 2, имперское министерство труда может затребовать себе всякий конфликт и или самостоятельно обсудить его и вынести решение, или передать в другую примирительную камеру, как обладающую действительной компетенцией.

Какие случаи считать особо важными, — имперское ми-

---

[1]) Mitteilungsblatt 4, S. 44.

[2]) Оно передает затем дело, согласно § 27, разд. 2, ст. 2, другой примирительной камере, если вследствие участия представителей камеры в конфликте, вынесение решения становится невозможным (ср. ниже).

нистерство труда решает самостоятельно [1]). Если оно само ведет дело, то представители нанимателей и трудящихся должны принимать участие подобным же образом и в том же числе, что и в примирительной камере. Часто для производства перед имперским министерством труда назначается не один нейтральный председатель, но к настоящему председателю присоединяют на помощь еще нескольких нейтральных лиц. Эти последние имеют тогда только право совещательного голоса.

III. Комиссар по демобилизации функционирует в качестве примирительного органа, поскольку он, согласно §§ 24 — 28 постановления от 12/II — 20 г., уполномочен самостоятельно открывать примирительное разбирательство, принимать в нем участие, об'являть решение обязательным, возвращать дело обратно в примирительную камеру вследствие противозаконности решения и в случае, если решение не выносится, вынести его самостоятельно. Подробно об этом ср. в следующем § 59. Место комиссара по демобилизации занимает областная центральная власть или государственный комиссар по демобилизации в случае участия в конфликте трудящихся из районов различных комиссаров по демобилизации, из районов различных областей — имперское министерство труда [2]) [3]).

---

[1]) По мнению Giesberts-Sitzler, Anm. 2 zu § 22, речь идет прежде всего о конфликтах, которые имеют принципиальное значение для широких кругов, которые обладают особым значением для хозяйственной жизни, или в которых выступает большое число трудящихся.

[2]) Об органах по демобилизации ср. выше.

[3]) Сомнительно, могло ли это участие комиссара по демобилизации, прежде всего его полномочие об'являть решения обязательными, которое было неизвестно постановлению от 23/XII—18 г., быть затем установлено и обладать правовой силой, если оно было введено в порядке демобилизационного права (постановление от 12/II 1920 г. и предшествовавшие ему), в постановлении же от 23/XII—18 г. примирительное разбирательство регулировано на пути обычного законодательства. Я считал бы нужным отрицать это и признать допустимым только для особого производства, согласно постановления от 12/II—20 г. Практика комиссаров по демобилизации постоянно, однако, прибегала к праву, формулированному в постановлении от 12/II—20 г. для обычного примирительного разбирательства, и практика эта была подтверждена имперским министерством труда в приказе от 17/XI—19 г. (напечатано у Wissell. Recht und Wirtschaft 20, S. 38).

Wissell сомневается в правильности этой точки зрения, потому что такое значительное изменение постановления от 23/XII—18 г. должно было бы яснее быть выражено для того, чтобы обладать силой. Однако постановление от 12/II—20 г. так же, как и предшествовавшее ему неясно редактировано и ссылкой на него нельзя обосновывать сомнения, с другой стороны, § 26 прежнего (§ 28 теперешнего) постановления, без приданного ему здесь толкования, вообще не имеет смысла. Полуофи-

§ 59.

Нормальный порядок производства.

Примирительное разбирательство по возможности было освобождено от формальностей и почти совершенно не связано правилами наподобие судебного процесса. Принципы, лежащие в основе производства, диктуются главным образом целью производства, которая заключается не столько в том, чтобы вынести решение, как в судебном производстве согласно строго определенным юридическим принципам, но в том, чтобы вызвать примирение между спорящими сторонами, которое отвечало бы обоюдным интересам и справедливости. Примирительные органы в силу самого своего положения могут поэтому принимать всякие меры, которые клонятся к достижению этой цели и которые не стоят в зависимости ни от ходатайств или заявлений сторон, ни от каких бы то ни было правил доказывания. Производство освобождено от всяких судебных издержек (§ 18, разд. 5).

Примирительное разбирательство распадается на открытие, разбор и заключение [1]).

I. Открытие примирительного разбирательства имеет место или вследствие обращения, или по собственной инициативе примирительного органа.

A. Обращение заключается в предложении, делаемом компетентной [2]) примирительной камере, взять на себя улажение конфликта. Особой формы для обращения не требуется.

Обращение может исходить от нанимателя, представительства предприятия, или, если такового не существует, от коллектива рабочих, или коллектива служащих, т.-е. от значительной части всех рабочих или всех служащих предприятия [3]), затем от профессионального союза предпринимателей или трудящихся и, наконец, от комиссара

циальный комментарий Syrup-Billerbeck, а также комментарий Krauss толкует § 26 подобным же образом. Также Erdel, Gew.-u. Kaufm. Ger. 24, S. 298. Ср. еще Gew. G. Mannheim, там же 24, S. 9.

[1]) Все производство длится в Берлине и пригородах, как правило, от 8 до 10 дней, ср. Mitteilungen Heft 3, S. 27.

[2]) Если дело не относится к компетенции данной примирительной камеры, она передает дело подлежащей камере. Mitteilungsblatt 5, S. 45.

[3]) Giesberts-Sitzler, Anm. 3 c. zu § 20.

по демобилизации. Профессиональные союзы, однако, самостоятельно имеют на это право только в том случае, если речь идет о заключении или выполнении [1]) коллективного договора, в противном случае они имеют право обращения к примирительной камере только с согласия имеющих это право сторон, нанимателей или трудящихся.

Обращение должно быть примирительной камерой удовлетворено. Только, если речь идет о деле, не подлежащем примирительному разбирательству, или если обе стороны обратились уже к другому предусмотренному законом примирительному органу (промышленному или коммерческому суду, горнопромышленному суду или цеху) (§ 20, разд. 1, ст. 1) или, наконец, если на основании коллективного договора или иного соглашения, компетенция принадлежит особым примирительным органам [2]) (§ 20, разд. 2), то примирительная камера должна отказаться от вмешательства.

B. Также и без обращения примирительная камера должна выступить по собственной инициативе, если в общественном интересе представляется желательным открытие примирительного разбирательства. Только в том случае, если обе стороны уже обратились к другому органу, или на основании коллективного договора или соглашения компетенция принадлежит иному судебному органу, примирительная камера должна отказаться от подобного выступления. Но она должна в последнем случае содействовать обращению к установленному соглашением судебному органу и, если несмотря на это оно все же не имеет места или не приводит к разбору дела, примирительная камера может самостоятельно начать примирительное разбирательство.

II. На основании обращения или по собственной инициативе примирительная камера может начать разбор дела.

---

[1]) Согласно текста § 20 только для выполнения. Но по мнению Giesberts-Sitzler, Anm. 2 d., по смыслу постановления это имеет место уже и тогда, когда соглашения относительно условий труда еще не существует, но оно только вырабатывается. Этому же соответствует и практика.

[2]) Только если эти органы бездействуют или их разбирательство не приводит к ликвидации конфликта, примирительная камера может вмешаться. Ср. инструкцию I, 1 и решение примирительной камеры Würzburg 9/I—20 г., Mitteilungsblatt 14, S. 175.

Для этой цели председатель приглашает [1]) спорящие стороны явиться к известному сроку под угрозой штрафа в случае неявки [2]). В принципе стороны должны присутствовать лично. Однако допустимо представительство участвующих лиц через полных доверенных, уполномоченных или руководителей предприятия, а также через представителей профессиональных союзов предпринимателей или трудящихся (§ 23, разд. 2). В принципе представительство через адвокатов так же мало допустимо, как и в § 63 закона о промышленном суде, ибо здесь, как и там это противоречило бы цели производства, которая сводится к личному влиянию для достижения примирения [3]).

Должно ли разбирательство быть открытым или закрытым, — примирительная камера решает по своему усмотрению в зависимости от влияния этого на ход разбирательства [4]).

Производится разбирательство председателем, однако всякий член примирительной камеры имеет право ставить вопросы [5]). Также и комиссар по демобилизации может принимать участие в производстве и, в качестве стороны, возбуждать ходатайство (§§ 24, 28 постановления от 12/II—1920 года).

При разборе, дело должно быть обсуждено со спорящими сторонами и по возможности раз'яснено, все имеющие быть принятыми во внимание для оценки обстоятельства должны быть установлены. Лица, могущие дать сведения, могут быть приглашены и допрошены во время раз-

---

[1]) Особая форма для приглашения не предписана. Обычно оно производится простой доставкой повестки или заказным письмом. Но, по мнению Giesberts-Sitzler, достаточно даже приглашения по телефону или устного приглашения.

[2]) Но допустимо лишь однократное, но не повторное наложение штрафа за неявку. В этом отношении компетентен исключительно председатель. Наложение штрафа может в течение 2 недель быть обжаловано областной центральной власти (в Пруссии—правительственному президенту, или для Берлина—обер-президенту). Если обжалование опоздало, то отпадает право требовать последующей проверки правильности приказа о наложении штрафа. Решение комиссара по демобилизации от 5/XI—19 г., Mitteilungsblatt 10, S. 111. Замена денежного штрафа в случае несостоятельности арестом недопустима. Giesberts-Sitzler, Anm. 6.

[3]) Инструкция II, 3-b, имперский министр труда и прусский министр торговли. Mitteilungsblatt 8, 81; . A. v. Schulz, Gew.- u. Kaufm. Ger. 24, S. 289, Schmincke, Gew.- und Kaufm. Ger. 25, S. 87 ff., Bertold, Jur. Woch. 1919, S. 231, Drews, Jur. Woch. 19, S. 987.

[4]) Инструкция I, 3-a.

[5]) Об отводе членов вследствие предубеждения ср. выше.

бора, но только без присяги; обязанности давать показания перед примирительной камерой не существует. Стороны не могут быть приведены к присяге, и им нельзя давать на подпись акта о присяге, но вместо присяги с них может быть взято обещание говорить правду [1]).

Разбор может иметь место, если только одна из сторон присутствует или участвует в разборе [2]). Но угрозой и наложением штрафа следует по возможности добиться того, чтобы и другая сторона последовала приглашению и приняла участие в разборе.

III. Заключение примирительного разбирательства происходит или путем примирения, вынесения решения или невынесения его.

А. Примирение всегда и при всех обстоятельствах является целью примирительного разбирательства, в то время как о вынесении решения может итти речь только в том случае, если эта настоящая цель не достигнута. Поэтому весь разбор должен вестись с точки зрения возможности достижения примирения, и по выяснении действительных пунктов конфликта ближайшим образом должна быть предпринята попытка к примирению.

Если примирение имеет место, то текст его должен быть установлен в письменной форме и об'явлен [3]), если обе стороны единогласно не возражают против этого. Об'явление должно по возможности быть подписано всеми членами примирительной камеры и представителями спорящих сторон [4]) (§ 26). Если примирение имеет место с оговоркой о необходимости согласия лично не присутствовавшей стороны, например, профессионального союза, то должен быть назначен срок, в который имеет быть дано согласие, и об'явление откладывается до получения его.

---

[1]) Ср., например, обоснование комиссара по демобилизации к об'явлению обязательным решения от 4/XI—19 г. Mitteilungsblatt 13, S. 155.

[2]) На отсутствии стороны нельзя основывать возражения. Разбор дела и воздействие на явившуюся сторону должны производиться таким же способом как если бы противная сторона присутствовала. Ср. Lemke, Mitteilungsblatt 9, S. 93. Сомнение, напротив, вызывает мотивировка, Mitteilungsblatt 14, S. 172.

[3]) Способ об'явления определяет сама примирительная камера. На практике обычно оно имеет место путем вывешивания в помещении примирительной камеры.

[4]) Сюда же относятся представители профессиональных союзов, если они или самостоятельно обратились к примирительной камере вследствие конфликта о выполнении коллективного договора, или в иных случаях, когда они обращаются с согласия представительства предприятия.

Если речь идет о регулировании будущих условий труда, то примирение, как правило, облекается в форму коллективного договора. Но оно может также ограничиться установлением основ, которые являются решающими для выработки имеющего впоследствии быть заключенным коллективного договора.

В. Р е ш е н и е должно быть вынесено, если соглашение не может быть достигнуто. Оно должно быть также вынесено в том случае, если одна из спорящих сторон не явилась или не принимает участия в разборе [1]).

1. В ы н е с е н и е р е ш е н и я производится простым большинством голосов, при чем все члены примирительной камеры участвуют с одинаковым правом голоса [2]). Представители нанимателей и трудящихся должны всегда голосовать. Нейтральный председатель, напротив, может воздержаться от голосования, если все голоса нанимателей, с одной стороны, и все голоса трудящихся, с другой — поданы за противоположные мнения, так что его голос был бы решающим.

2. С о д е р ж а н и е решения должно распространяться на все спорные вопросы, возникшие между сторонами, и должно быть так редактировано, чтобы могло заменить собой соглашение между сторонами. Однако на практике имеют место и частичные решения, которыми регулируются только отдельные особенно спорные пункты, в остальном спорящим сторонам предоставляется достигнуть примирения помимо примирительного разбирательства. Содержание решения не должно противоречить положениям закона или коллективного договора, т.-е. устанавливать что-либо, идущее наперекор действующему праву, должно не выходить за пределы законом дозволенного [3]) и должно при этом отвечать справедливости. Решение должно быть облечено в письменную форму и по возможности мотиви-

---

[1]) Ср. выше.

[2]) Участие исключается, если член примирительной камеры имеет или имел касательство к конфликту в качестве нанимателя или как член представительства предприятия или коллектива рабочих, или коллектива служащих. Эвентуально в таком случае председатель должен ходатайствовать перед министерством труда о передаче дела другой примирительной камере.

[3]) Мне кажется поэтому, что слишком далеко идет A u b e l e, Mitteilungsblatt 13, S. 151/52.

ровано [1]), по крайней мере тогда, когда оно основывается на толковании правовой нормы или коллективного договора, для того чтобы комиссар по демобилизации имел возможность последующей проверки.

3. Решение должно быть **сообщено** обеим спорящим сторонам для исполнения. Если стороны предварительно уже не об'явили о своей готовности подчиниться решению, то одновременно с сообщением решения им должно быть предложено в течение известного срока подать заявление о том, подчиняются ли они решению. Если в течение этого срока заявление не вручается, то считается, что стороны отказались от подчинения.

По истечении срока, примирительная камера должна об'явить решение и данные спорящими сторонами об'яснения [2]), при чем об'явление должно быть по возможности подписано всеми членами [3]).

4. **Действие** решения [4]) носит характер совета, или предложения авторитетного органа. Принудительность принятия его носит не правовой, а моральный характер и усиливается фактом об'явления решения. Этот совет или предложение превращается в соответствующее соглашение сторон, если оно принимается сторонами, или об'является обязательным. Наступающая тогда связанность сторон содержанием решения покоится не на авторитете решения, как акта государственной власти, но исключительно на волеиз'явлениях сторон, которые или даются добровольно, или (в случае об'явления обязательным) заменяются административным актом, не имеющим ничего общего с решением. Решение, при нормальном производстве примирительного разбирательства [5]), никогда не носит характера приговора, так как его правовые последствия основываются не на его собственном действии.

---

[1]) Инструкция I, 4. **Reichart**, Mitteilungsblatt 7, S. 69. Недостаточная мотивировка дает право на возвращение для пересмотра. Раз'яснение комиссара по демобилизации от 18/XI—19 г. Mitteilungsblatt 10, S. 117. Мотивировка, однако, не нужна, если решение содержит совершенно новый коллективный договор.

[2]) Ср. выше. Об'явление мотивов не предписано. Прусский министр торговли 28/IV—19 г., Mitteilungsblatt 12, S. 138.

[3]) Обычно подписывают только председатель и лицо, ведущее протокол.

[4]) Ср. **Eylert**, Mitteilungsblatt 2, S. 11, решение комиссара по демобилизации от 12/IX—19 г.

[5]) Иначе в особом производстве, ср. ниже.

В деталях действие решения — различно, в зависимости от того, принято ли оно сторонами или отвергнуто.

a) Если решение принимается обеими сторонами, то с точки зрения права это принятие означает заключение соглашения с вытекающим из решения содержанием. Если это соглашение не соблюдается, то его принудительное выполнение может быть достигнуто только тем же путем, что и всякого другого соглашения, т.-е. не непосредственно на основании решения, как такового, путем принудительного исполнения, но лишь путем пред'явления иска обычному суду или суду по трудовым делам.

Правовой основой иска является тогда это соглашение. Последующая судебная проверка может распространяться только на то, было ли заключено соглашение согласно правил, в то время как правильность содержания не подлежит судебной проверке [1]). Только вынесенный на основании подобного иска приговор является тогда законным основанием (титулом) для принудительного исполнения [2]).

Опротестование решения может иметь здесь место только путем опротестования момента принятия. Оно поэтому возможно только поскольку, согласно общим принципам права, может иметь место опротестование волеиз'явления (§§ 116 и след. Г. Г. У.), прежде всего, следовательно, если об'явление о принятии основывается на ошибке, принуждении или заблуждении или вследствие недееспособности ничтожно в правовом смысле.

b) Если напротив, решение отвергается хотя бы одной из сторон, то в принципе оно вообще уже не обладает правовой силой. Прежде всего тогда и принимающая сторона не связана фактом об'явления о своем принятии и тем самым и содержанием решения; примирительное разбирательство в таком случае протекло безрезультатно и может тогда путем нового обращения или по собственной инициативе примирительной камеры опять быть возобновлено.

---

[1]) Ср. промышленный суд Бремен, Gew.- u. Kaufm. Ger. 25, S. 31, и областной суд. Ulm, там же 25, S. 95.

2) Неверно, Mitteilungsblatt 4, S. 37, согласно которому судья «дает только исполнительный лист». Также не может итти речь об иске исполнения, но об обычном иске в порядке нормального производства.

Из этого принципа, однако, имеют место два исключения благодаря тому, что комиссар по демобилицазии и отвергнутому решению может придать правовую силу, именно: в случае неправильности решения — возвращением для пересмотра, в случае правильности решения — об'явлением его обязательным [1]).

α) Если решение неправильно, то против него не существует правового средства [2]), решение является окончательным. В случае фактической неправильности решения это применяется без всякого ограничения. Если, напротив, решение основывается на нарушении правовой нормы [3]) то комиссар по демобилизации может **возвратить** дело для повторного разбора или перерешения примирительной камере, согласно ходатайству, или по собственной инициативе (§§ 26, 28 постановления от 12/II — 20 г.).

β) Если, напротив, решение правильно и несмотря на это было отвергнуто, то комиссар по демобилизации может **об'явить его обязательным**.

аа) **Условием** для об'явления решения обязательным является только его правильность [4]), в то время как заявления об этом стороны не требуется, комиссар по демобилизации может выступить по собственной инициативе и должен выступить, если этого требует общественный интерес.

Правильность решения комиссар по демобилизации должен проверить самостоятельно. Эта проверка распростра-

---

[1]) Относительно того вопроса, обладают ли эти положения правовой силой и распространяются ли они на все решения или только на решения, вынесенные на основании постановления от 12/II—20 г., ср. выше и указанную статью Wissell, Recht und Wirtschaft 20, S. 38. Встречающееся на практике об'явление обязательными решений других примирительных органов, кроме примирительных камер, лишено всякой правовой основы.

[2]) Это действительно и в том случае, если решение было вынесено на основании ошибки или заблуждения. Однако всегда имеется возможность повторного обращения к примирительной камере по тому же делу, поскольку могут быть приведены новые факты. Примирительная камера не связана в таком случае своим прежним решением, вследствие отсутствия в нем формальной правовой силы. Иначе в заключении примирительной камеры Берлина с пригородами от 11/X—19 г., Mitteilungsblatt 9, S. 95.

[3]) Согласно текста § 26, это распространяется только на правовые нормы постановления от 12/II—20 г., но полномочие это по смыслу должно распространяться на все правовые нормы, на которых основывается решение примирительной камеры, и при этом на правовые нормы как формального, так и материального права. Также инструкция II, 3.

[4]) Ср. раз'яснение комиссара по демобилизации Frankfurt'a. M. от 3/XII—19 г., Mitteilungsblatt 12, S. 147.

няется как на то, действовала ли примирительная камера в пределах своей компетенции, так и на то, правильно ли были ею взвешены правовая и фактическая сторона дела. Для этой цели комиссар по демобилизации может заставить начать новое производство, в котором не могут, однако, приводиться новые факты или новые доказательства.

bb) Содержание об'явления решения обязательным заключается в об'явлении комиссаром по демобилизации, что имевшее место решение должно быть обязательно также и для той стороны, которая прежде его не приняла. Такого рода об'явление допустимо только для не подвергшегося никаким изменениям решения в той редакции, в которой оно было вынесено примирительной камерой. Комиссар по демобилизации не имеет права изменять с своей стороны раз вынесенного решения [1]), он может только, если он решение считает неправильным, отказать в об'явлении обязательным или возвратить решение для пересмотра вследствие нарушения им действующего права.

cc) Действие об'явления решения обязательным сводится к тому, что согласие стороны, которая прежде не подчинялась решению, заменяется этим об'явлением. Об'явленное обязательным решение не обладает, таким образом, силой приговора, но просто действием принятого обеими сторонами решения, в отношении которого об'явление о принятии одной из сторон заменено об'явлением его обязательным. Принудительное исполнение поэтому и в этом случае имеет место не на основании решения, но лишь на основании особого иска, в основу которого должно быть положено данное решение.

C. Решение не выносится, когда голоса всех нанимателей, с одной стороны, и трудящихся, с другой — разделяются и нейтрального председателя вообще нет, или нейтральный председатель воздерживается от голосования, на что он в подобном случае имеет право (ср. выше § 27, разд. 4). Также и невынесение решения должно быть публично об'явлено председателем (§ 29).

---

[1]) Он может об'явить обязательным только часть решения в том случае, если между отдельными частями решения не существует внутренней связи. Инструкция II, 2.

В принципе, в таком случае, производство протекло безрезультатно. Но комиссар по демобилизации может начать повторный разбор дела примирительной камерой и при этом взять на себя обязанность нейтрального председателя (§§ 27, 28 постановления от 12/II—20).

§ 60.

Особые виды производства.

Особое производство в примирительной камере имеет место прежде всего в тех случаях, когда речь идет не о действительно подлежащих примирительному разбирательству делах (общие конфликты), но о дополнительно переданных на разрешение в порядке примирительного разбирательства делах, когда единичный конфликт собственно должен был бы быть разрешен в порядке судебного разбирательства по трудовым делам, но в виде исключения на основании закона передан примирительным органам. Затем особое производство имеет место в отношении известных наказуемых деяний, переданных примирительным камерам.

I. Передача индивидуальных конфликтов имела место в постановлении от 12/II — 20 г., в отношении обязанности нанимателя к предоставлению вновь и дальнейшему предоставлению работы, в законе о предоставлении работы тяжело-увечным, во временном уставе о сельскохозяйственном труде от 24/I — 19 г. и в законе о советах предприятий.

A. Особенность производства при конфликте об обязанности нанимателя к предоставлению вновь или дальнейшему предоставлению работы, и о виде и размере имеющего в этом случае быть выплаченным вознаграждения [1]) заключается прежде всего в том, что обращение к примирительной камере здесь может исходить также от отдельного трудящегося (§ 23, разд. 1 постановления от 12/II — 20 г.). Компетенция примирительной камеры в отношении предмета в данном случае исклю-

---

[1]) Это не распространяется на вознаграждение за работу, которая не была выполнена вследствие незаконного увольнения. Müller, Jur. Woch. 19, S. 471.

чительна [1]) [2]), компетенция в отношении района определяется местом нахождения предприятия или конторы (§ 22, разд. 2). Об'явление обязательным решения комиссаром по демобилизации производится в данном случае вследствие отсутствия общественного интереса только по ходатайству, которое под условием потери права на него должно быть возбуждено в течение 2 недель по сообщении решения. Комиссар по демобилизации может поименно определить всех лиц, на которых распространяется обязанность нанимателя по предоставлению вновь и дальнейшему предоставлению работы (§ 25, разд. 1).

B. О производстве при предоставлении работы тяжело-увечным ср. выше соответствующую главу.

C. Согласно закона о советах предприятий §§ 84 и след., 96 и след. о возражении против правомерности увольнения трудящегося или члена совета предприятия решение принадлежит примирительной камере. И здесь также разбору подлежит единичный конфликт, который должен быть разрешен в порядке «законом установленного примирительного разбирательства» (§ 87, разд. 1). Обращение к примирительной камере может поэтому исходить не только от группового комитета, но и от отдельных уволенных трудящихся (§ 86, разд 1).

Однако это производство заканчивается не решением, но «резолюцией», которая или отклоняет возражение, как неосновательное, или приговаривает нанимателя к дальнейшему предоставлению работы или уплате возмещения. Эта резолюция с правовой точки зрения носит характер

[1]) Ср. Hedemann, Recht und Wirtschaft 19, S. 188. Напротив, неправильно Funke, Recht und Wirtschaft 20, S. 79, который не отдает должного тому факту, что здесь речь идет не о действительно подлежащих примирительному разбирательству делах, и что поэтому из постановления от 23/XII—18 г. нельзя делать никаких выводов для постановления от 12/II—20 г. и предшествовавших ему. За ограничительное толкование в пользу судов также Müller a.a. O.

[2]) Но это не действительно в отношении отказа от предоставления вновь или дальнейшего предоставления работы, опирающегося на право немедленного увольнения по законным поводам. Тогда может иметь место и обычное судебное производство, и примирительное разбирательство должно быть прекращено, если судебное производство уже начато или должно быть начато. В последнем случае примирительное разбирательство продолжается, если в течение 4 недель по возбуждении ходатайства о прекращении не будет представлено доказательства подачи иска в суд (§ 22, разд. 2). Ср. к этому Wiethaus, Mitteilungsblatt 8, S. 79 и Pelgry, там же 11, S. 120.

судебного приговора. Она обладает материально — правовой силой, так как создает обязательное для обеих сторон право (§ 87, разд. 2, ст. 4) и приобретает, формально — правовую силу с момента своего об'явления. Об об'явлении обязательным здесь таким образом не может быть речи. Принудительное исполнение, напротив, не может иметь места даже на основании этих резолюций: здесь опять необходим для этого особый, основанный на резолюции иск, разрешаемый в порядке судебного разбирательства по трудовым делам.

D. Согласно временного устава о сельско-хозяйств. труде от 24/I — 19 г. §§ 8, 18, 19 и I заключительного постановления к нему, примирительные камеры компетентны в отношении конфликтов между нанимателями и трудящимися сельского и лесного хозяйства по следующим вопросам: a) о выплате денежной компенсации взамен предоставления квартиры, земли и натуральных выдач, не имеющих твердой рыночной стоимости, b) об урожае с надела земли, полагающегося рабочему, и c) о соразмерности, выплачиваемой инвалидам войны и иным лицам с ограниченной трудоспособностью заработной платы с работой, которая им поручена. В то время как в остальных трех случаях особого производства, основанная на дополнительной передаче подсудность примирительным камерам является исключительной, и подсудность обычным судам ею исключается,—для названных здесь конфликтов сельских рабочих, подсудность обычным судам сохраняется согласно заключительного постановления к уставу о сельско-хозяйственном труде. Таким образом сельские рабочие имеют возможность возбуждения дела в примирительных органах параллельно с обычным судебным производством. Но обычный суд, если дело названного вида одновременно начато им и примирительной камерой, может по ходатайству одной из сторон отложить разбор до окончания примирительного разбирательства, но конечно, не связан затем при вынесении своего приговора решением примирительной камеры.

Возбуждение дела в примирительной камере может здесь также быть возбуждено одним сельско-хозяйственным рабочим и против одного сельско-хозяйственного

рабочего. Но те положения примирительного разбирательства, которые имеют значение только для общих конфликтов (способ обращения, возбуждение дела примирительным органом по собственной инициативе, вмешательство имперского министерства труда, об'явление), не находят себе здесь применения (I заключительное постановление). Об об'явлении решения обязательным здесь, согласно правильной точке зрения, не может быть и речи.

II. Уголовное производство имеет место перед примирительной камерой в тех случаях, когда на нанимателя возлагается публично-правовая обязанность по охране труда относительно предоставления или непредоставления работы трудящимся, нарушение которой санкционировано денежным штрафом, примирительная же камера признается компетентной в отношении установления этого денежного штрафа. Это имело место в постановлении от 12/II—20 г., § 20 относительно обязанности к принудительному предоставлению работы и в законе о предоставлении работы тяжело-увечным (§ 14, разд. 1) относительно обязанности предоставления работы тяжело-увечным.

A. В случае преступного неисполнения обязанности по принудительному предоставлению работы, председатель комиссии по демобилизации может ходатайствовать перед примирительной камерой о назначении денежного штрафа до 10.000 марок за каждое незамещенное место. О порядке принятого в этих случах производства не существует никаких постановлений. Оно могло бы производиться согласно правил уголовного судопроизводства, при чем председателю комиссии по демобилизации досталась бы роль прокурора, примирительной камере — роль суда присяжных. В данном случае выносится настоящий приговор, который комиссаром по демобилизации может быть об'явлен подлежащим исполнению и осуществлен в административном порядке принудительного исполнения.

B. В случае «преднамеренного или грубо небрежного нарушения предписаний закона о тяжело-увечных», главный орган по обеспечению может начать подобное же производство. Здесь по крайней мере установлено, что обвиняемый должен быть выслушан перед вынесением

приговора и что приговор в течение 4 недель может быть обжалован высшей административной власти, которая в силу закона может об'являть приговор подлежащим принудительному исполнению.

§ 61.

Проект имперского положения о примирительном разбирательстве.

Проект имперского положения о примирительном разбирательстве выработан и передан на заключение заинтересованным в нем круам, однако до сих пор еще не опубликован, так что не может еще быть здесь детально разобран. По сравнению с прежним правом проект содержит значительные изменения как в отношении организации примирительных органов, так и производства примирительного разбирательства.

I. В качестве примирительных органов, согласно проекта, должны быть учреждены примирительные камеры, как правило, для каждого района, подведомственного низшей административной власти. Для областей или более значительных районов должны быть созданы областные примирительные камеры, которые компетентны в том случае, если выступающие в конфликте трудящиеся работают в районе деятельности нескольких примирительных камер. Для территории империи предусмотрен, наконец, примирительный орган при имперском министерстве труда. При каждом примирительном органе должны быть образованы согласительные камеры, при областных примирительных камерах и имперском примирительном органе, кроме того, ревизионные камеры, в которых должны принимать участие и судебные заседатели. Для предприятий империи и областей могут быть учреждены также особые примирительные камеры. В принципе примирительные органы по соглашению имеют приоритет перед установленными законом примирительными органами.

II. В отношении производства примирительного разбирательства, высшая административная власть занимает прежнее место комиссара по демобилизации. Она может, таким образом, принимать участие в производстве и об'являть решение обязательным.

На случай нарушения правовых норм введен институт надзора. «Производство для вынесения решения» в единичном конфликте принципиально отличается от «примирительного производства в узком смысле слова» и обладает особыми формами. Особые карательные нормы имеют своею целью охранение мира в хозяйственных отношениях.

ШЕСТАЯ ЧАСТЬ

Нормировка трудовых отношений отдельных профессий

ШЕСТАЯ ЧАСТЬ.

Нормировка трудовых отношений отдельных профессий.

§ 62.

Общий обзор.

Трудовое право является особым правом известных профессий. Не все профессии, для которых в настоящее время существует такого рода особое право, с самого начала были подчинены действию норм трудового права; распространявшееся сперва только на промышленных рабочих регулирование постепенно, шаг за шагом, было распространено на другие профессии, которые нуждались в аналогичном регулировании. Развитие трудового права шло тем путем, что, с одной стороны, все новые виды трудовых отношений подвергались особому правовому нормированию, в то время как, с другой стороны, действие этого права распространялось на все более широкие круги лиц.

Новое трудовое право по существу ограничилось первым путем, как это изложено в частях I—V этой книги. При этом, конечно, новое право многократно вводило нормирование таких профессий, на которые раньше не распространялось действие трудового права. Вновь созданные части трудового права по большей части прямо были распространены и на такие профессии, для которых прежде не существовало особого трудового права. В тех пределах, в которых это имело место, т.-е. поскольку новое трудовое право распространялось как на прежде охранявшиеся профессии, так и на новые профессии, это право рассмотрено нами параллельно с изложением новых отраслей трудового права в частях I—V.

Поскольку, напротив, новое право содержит положения, которые действуют исключительно в отношении членов

отдельных профессий—потому ли, что эти профессии подчинены положениям, прежде только действовавшим в отношении других профессий, или потому, что введены новые положения, которые должны распространяться только на членов этих профессий,—они должны быть рассмотрены здесь.

Для ряда профессий, для которых подобное регулирование было бы необходимо, оно не введено до сих пор и новым трудовым правом, и новое нормирование пока еще даже не намечено: так прежде всего для работников умственного труда [1]), работников сцены и сестер милосердия [2]). До сих пор были введены новые положения только для сельских рабочих (Гл. I) и намечены для домашней прислуги, горных рабочих и квартирников (Гл. II).

ГЛАВА I.

Нормировка трудовых отношений сельских рабочих.

§ 63.

История и правовые основы.

I. Согласно прежнего права полное уравнение сельских рабочих с другими трудящимися существовало только в области социального страхования [3]). В области охраны труда, не считая правил по технике безопасности, изданных об'единениями сельско-хозяйственных нанимателей по борьбе с несчастными случаями [4]) правовых норм для сельских рабочих вообще не существовало. В отношении трудового договора действовали в общем нормы Г. Г. У. о договоре найма с рядом поправок, вытекавших из своеобразия сельского хозяйства, согласно права данной области или местных нравов [5]). Также и областным правом,

---

[1]) О них ср. Potthoff, Arbeitsrecht 1919, S. 108, а также Soziale Praxis 28, S. 639.

[2]) Ср. Reichel, Dienstvertrag der Krankenpflegerinnen, Jena 1910, также Potthoff, Soziale Praxis 29, S. 279.

[3]) Но и для страхования на случай болезни и от несчастных случаев существует ряд особенностей.

[4]) Ср. Noetel, Die Unfallverhütung bei landwirtschaftlichen Maschinen, Posen 1914 (Rehfeldsche Buchhandlung).

[5]) Ср. Schlegelberger. Das Landarbeiterrecht, Berlin 1907 (Heymanns—Verlag).

нарушение трудового договора было поставлено под угрозу наказания [1]). В отношении, наконец, рабочей конституции, учреждение союзов было запрещено областным правом под угрозой наказания [2]).

В воззвании совета народных представителей от 12/XI—18 г. «из'ятия, действовавшие а отношении сельских рабочих», были лишены силы. Под этим разумеются те законы, которые содержат нормы, ухудшающие положение сельских рабочих по сравнению с другими трудящимися в отношении положения их в качестве трудящихся, т.-е. положения, основывающегося на трудовом отношении и рабочей конституции.

В области рабочей конституции, однако, за это время было проведено совершенно новое нормирование в отношении всех трудящихся, которое целиком распространено на сельских рабочих. Для охраны труда сельских рабочих не было издано никаких положений и за время нового порядка вещей. Напротив, трудовой договор в области сельского хозяйства теперь регулирован вновь.

Эта область в прежнем праве нормировалась недостаточно и была полна пробелов. Вследствие отмены прежних норм она частично осталась вообще ненормированной: не существовало ни одной правовой нормы, на основании которой можно было бы произвести правовую оценку. Потому что «отмена из'ятий, действовавших в отношении сельских рабочих», не означала еще подчинения сельских рабочих особому праву других профессий.

Для того, чтобы пополнить этот пробел, заинтересованные в этом лица сами предприняли новое регулирование трудового отношения сельских рабочих. На оснований опубликованного в порядке административного распоряжения [3]) воззвания главнейших союзов предпринимателей и трудящихся сельского хозяйства были созданы, в целях увеличения и учета сельско-хозяйственной продукции,

---

[1]) Прусский закон от 24/IV—1854 г. Аналогичные положения существовали для территории бывшего королевства Ганновера (§ 59 полицейского уголовного кодекса от 25/V—1847 г.), в Ангальте (§ 6 закона от 16/IV—1899 г.); в Рейсе (§ 5 закона от 12/V—1900 г) и в Эльзас-Лотарингии (ст. 414 Code penal в редакции французского закона от 25/V—1864 г.).

[2]) Ср. пред. прим.

[3]) Опубликовано государственным секретарем имперского управления народного питания от 22/XI—18 г. Имперский указатель № 278 от 25/XI—18 г.

советы крестьян и сельских рабочих в пределах отдельных общин. Они состояли, с одной стороны, минимум из трех самостоятельных сельских хозяев, для которых сельское хозяйство являлось основной профессией, с другой стороны— из сельско-хозяйственных рабочих и иных проживающих в данном месте лиц, которые полностью или главным образом занимаются сельским хозяйством. Советы эти с своей стороны 3/XII — 18 г. об'единились в имперский совет крестьян и сельских рабочих. Этот имперский совет крестьян и сельских рабочих хотя согласно вышеизложенного и был образован для совершенно иных целей, но, расширив свою первоначальную компетенцию и привлекши представителей имперского министерства труда и прусского министерства земледелия, вскоре начал работать над временным уставом о сельско-хозяйственном труде и возбудил ходатайство перед имперским правительством о придании этому вырабатываемому проекту силы закона. Заявление это было удовлетворено имперским правительством постановлением от 24/I—19 г., содержащим временный устав о сельско-хозяйственном труде (И. В. Уз. с. 111), дополненное двумя заключительными постановлениями о процессуальной стороне и сохранении § 618, разд, 2 и З. Г. 111. У. [1]).

Устав о сельско-хозяйственном труде по форме своей является имперским соглашением между участвующими, об'единенными в имперском совете крестьян и сельских рабочих, союзами и был об'явлен в качестве такового соглашения; но одновременно с опубликованием этого соглашения ему придана была сила закона. Устав сам определяет себя, как предварительное регулирование. Он не содержит кодификации всего сельско-хозяйственного трудового права, но только упорядоченное перечисление предписаний о вопросах, регулирование которых представлялось особенно настоятельным. Поскольку поэтому регули-

---

[1]) Комментарий к J. C.T. Feig (Verlag Vahlen), 2. Auflage, Rosenfeld (Verlag Gesellschaft und Erziehung, Berlin) v. Volkmann-Böttger (Verlag Deutsche Tageszeitung), ср. далее Schmidt, Soziale Praxis 28, S. 382 u. Recht u. Wirtschaft 19, S. 75, Böttger, fur Woch. 19, S. 210 и Gewere-und Kaufmannsgericht 24, S. 133, Feig, Gew.- u. Kaufm. Ger. 24, S. 210, Arbeiterrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften 19, S. 17, также Mendelsön. Der gegenwärtige Stand der Landarbeiterfrage mit besonderer Berücksichtigung der neuesten Veränderungen des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages (Parey, Berlin).

рование имперским правом не имело места, оно должно быть дополнено областным правом.

II. По своей правовой природе нормы устава содержат не публичное право охраны труда, но просто частное договорное право. Их предпосылкой является действие норм Г. Г. У. о договоре найма, дополненных специальными положениями (§ 1). Соблюдение и выполнение этих положений защищено поэтому не надзором, принуждением и наказанием, но передано, как и соблюдение всякой договорной обязанности, самим участникам. В случае неисполнения для трудящегося возникают те же права, которые вытекают из каждого трудового договора в случае невыполнения договорной обязанности нанимателем (иск о выполнении, возмещение ущерба вследствие невыполнения, притязание на заработную плату при задержке ее нанимателем, несмотря на выполнение трудящимся обязательства по договору). Однако нормы устава в принципе обязательны и не могут быть изменены договором. Лишь в тех случаях, когда норма прямо формулирована в качестве рекомендованного начала, именно в случаях §§ 6, 7, разд. 2 §§ 8, 11, 12, ст. 2, §§ 15, 18, изменение допустимо путем соглашения сторон. Однако и обязательные нормы устава обязательны в сущности только в отношении запрещения ухудшать положение сельских рабочих. Законные или договорные положения, которые ставят сельских рабочих в более благоприятные условия, чем предусмотренные уставом, напротив, остаются в силе.

III. Пределы действия устава ограничены в отношении предмета, круга лиц, а также в отношении основания предоставления работы.

А. В отношении лиц устав распространяется на рабочих и служащих всякого рода безотносительно к продолжительности их работы [1]), значит также на временных рабочих, сельско-хозяйственную прислугу, квалифицированных рабочих и служащих высшей квалификации [2]).

---

[1]) A. M. Böttger, jur. Woch. 19, S. 210, и Gewerbe- u. Kaufmannsgericht 1919, Spalte 133 ff. Напротив Feig, там же, Spalte 212.

[2]) Feig, Anm. 4 a — f. zu § 1.

Оно не распространяется, напротив, на домашнюю прислугу [1]).

B. Предметом производства предприятия, в котором должны быть заняты эти лица для того, чтобы на них распространялось действие устава о сельско-хозяйственном труде, является сельское и лесное хозяйство, включая и подсобные для них предприятия. Под сельским и лесным хояйством следует понимать обработку участка земли любого размера путем засевания его полевыми злаками или эксплоатации его естественных лесных произрастаний, в то время как чистое животноводство или наем участка для молотьбы и вспашки сюда не могут быть отнесены. Подсобными предприятиями считаются производственные предприятия, в которых добытые в сельском или лесном хозяйстве продукты данного имения [2]) перерабатываются, например, винокуренные заводы.

C. Правовым основанием предоставления работы должен являться трудовой договор. Если предоставление работы вытекает из другого основания, как например, семейная зависимость, воспитание, работа арестантов и т. д., то нормы устава не находят себе применения.

IV. Регулирование, предусмотренное уставом, не охватывает всей области сельско-хозяйственного трудового договора, но лишь отдельные частичные области: заключение трудового договора (§ 64), рабочее время (§ 65), заработную плату (§ 66), расторжение трудового договора (§ 67) и издание правил внутреннего распорядка (§ 68).

§ 64.

Заключение трудового договора.

Заключение сельско-хозяйственного трудового договора прежде всего регулировано в том направлении, с кем может быть заключен действительный трудовой договор, и затем, в какой форме должен быть заключен такой договор.

---

[1]) Сельско-хозяйственная и домашняя прислуга подчинены поэтому действию различных правовых принципов, а в конфликтном производстве подсудны различным судебным органам Böttger, Jur. Woch. a.a. O.

[2]) Но не общее для нескольких имений предприятие. Rosenfeld zu § 1. Schmidt, Recht und Wirtschaft 19, S. 75.

I. В принципе трудовой договор может быть заключен с каждым трудящимся, который согласен на это, безотносительно к возрасту, подданству и полу. Согласно нового права, не существует охраны труда детей и подростков, которая запрещала бы предоставление сельскохозяйственной работы лицам моложе известного возраста. Положение о вербовке иностранцев, необходимых для сельско-хозяйственных страдных работ, теперь уже намечено для издания, но еще не издано.

Только для женщин действует согласно § 14 разд. 2 из'ятие, если они принуждены вести большое хозяйство, прежде всего готовить пищу на подручных, которые не принадлежат к их собственной семье, как это обычно принято в батрачной системе. В этом случае женщины, под условием ничтожности договора, могут быть принуждаемы к работам только в тех пределах, в каких это не причиняет значительного ущерба их домашним обязанностям. Лишь в случаях крайней необходимости допустима оговорка о выходящей за эти пределы работе.

II. Форма заключения сельско-хозяйственного трудового договора принципиально ничем не отличается от формы заключения всякого другого договора. Достаточно, следовательно, простого волеиз'явления сторон. В двух случаях, однако, имеют место исключения.

A. Для договоров по найму длительностью более, чем на полгода требуется под условием недействительности договора письменная форма, если в договоре вместо денежного вознаграждения условлена натуральная оплата какого бы то ни было вида, и при этом не только письменная форма для установленной компенсации этой натуральной оплаты (ср. B), но и для всего содержания договора. Но это не имеет места, если в данном предприятии существует коллективный договор (§ 2).

B. Денежная компенсация натуральной оплаты, если оплата натурой предоставляется в качестве заработной платы или части ее, должна быть установлена в письменной форме, даже если речь не идет об указанных в п. «A» договорах. Но это правило носит характер только рекомендуемого начала, так что опущение его не затрагивает действительности договора (§ 8).

§ 65.

Рабочее время.

Нормы о рабочем времени сельских рабочих имеют то значение, что рабочее время в сельско-хозяйственных трудовых договорах для того, чтобы обладать правовой силой, должно быть урегулировано в рамках этих норм; а отступающие от этого положения будут поэтому ничтожны; нормы эти, однако, не обладают действием, аналогичным действию норм по охране труда. Подобные нормы существуют как в отношении отдельного рабочего дня, так и отдельной рабочей недели.

I. Относительно рабочего дня существующие положения регулируют только максимальную продолжительность работы и ее перерывы, но не ее распределение на отдельные часы дня.

А. Максимальная продолжительность рабочего времени в течение дня регулирована в том смысле, что прежде всего определено, сколько часов может продолжаться работа, затем, что считается рабочим временем и, наконец, каковы последствия превышения.

1. Максимальное число часов, которое может быть обусловлено договором для работы в течение одного рабочего дня, не установлено раз навсегда. Так как такого рода регулирование для сельской работы, зависящей от погоды и различного времени года, практически невыполнимо, то регулирование здесь различно как для различных дней, так и для различных времен года. Для этой цели здесь не существует единообразного максимального рабочего дня, а только средний максимальный рабочий день, и даже длина этого среднего дня различно определяется для различных третей года. Именно она достигает в течение 4 месяцев в среднем 8, следующих 4 месяцев — 10, следующих 4 месяцев — максимум [1]) 11 часов. Не требуется, чтобы 4 месяца одинакового регулирования следовали один за другим,

---

[1]) Число 11 часов не является таким образом средним числом, но максимальным числом часов, которое может быть обусловлено в течение рабочего дня. Feig Anm. 4 zu § 3.

достаточно, если в общем для всего года принято такое регулирование (§ 3, ст. 1).

2. Рабочим временем считается также время пути со двора на место работы и время возвращения с работы, но не время перерывов для корма при работе с рабочими упряжками (§ 4).

3. Превышение обусловленного рабочего времени имеет своим последствием то, что часы работы, превышающие рабочее время, должны быть особо оплачены в качестве сверхурочных.

В. Распределение рабочего времени в сельском хозяйстве не регулируется положениями относительно ночного отдыха или установлением самого раннего часа допустимого для начала работы или наиболее позднего часа для ее окончания.

С. Наконец, перерыв рабочего времени в течение дня паузами предписан только для летнего полугодия. Тогда должен предоставляться минимум 2-часовой перерыв в течение дня. Однако допустимо разбивание этого перерыва на несколько более коротких перерывов, если только общая продолжительность их не превышает 2 часов (§ 5).

Работницы, которые ведут хозяйство, согласно § 14, должны быть отпускаемы с работы с таким расчетом, чтобы они за час до обеда возвращались домой.

Перерыв рабочего времени в течение дня паузами для отдыха не предусмотрен.

II. Относительно рабочей недели устав содержит нормы о праздничном отдыхе, но ни максимальная продолжительность недельного рабочего времени, ни перерыв недельной работы не регулированы. Именно, согласно § 12, в праздничные дни могут производиться только работы, неотложные по самой природе своей (как корм и уход за животными), и срочные работы. Под срочными прежде всего подразумеваются страдные работы и выполнение заказов [1].

То обстоятельство, что срочные работы должны быть особо оплачены (ср. ниже), должно влиять на ограничение праздничной работы.

---

[1]) Feig, Anm. 3 zu 12.

Работницы, которые ведут хозяйство, должны быть освобождаемы от работы в дни накануне Рождества, Пасхи и Троицы.

§ 66.

Заработная плата.

В отношении заработной платы устав о сельско-хозяйственном труде не содержит полного регулирования, но только отдельные нормы о размере заработной платы, времени ее выплаты, неприкосновенности заработной платы и натуральной оплате.

I. Относительно р а з м е р а заработной платы имеются положения о сверхурочной оплате, распределении заработной платы в пределах года и возможности зачисления других доходов в счет заработной платы.

A. Относительно с в е р х у р о ч н о й о п л а т ы имеются положения о том, когда и в каком размере она должна быть выплачиваема.

1. О б я з а н н о с т ь у п л а т ы сверхурочного вознаграждения возникает при превышении максимального рабочего времени и праздничной работе (§ 3, ст. 2).

2. Р а з м е р сверхурочной оплаты достигает минимум за каждый сверхурочный час $^1/_{10}$ местной заработной платы, в смысле имперского положения о страховании, с надбавкой в 50%, для срочной воскресной работы—двойной местной заработной платы (§§ 11, 12, ст. 2).

B. Р а с п р е д е л е н и е заработной платы в пределах года для годовых договоров регулировано в том отношении, что вознаграждение за различные времена года не может быть распределено таким образом, чтобы расчет за зимнее время резко отличался от расчета за летнее время (§ 9). Напротив, допустимо соразмерное распределение, которое учитывает фактическое увеличение работы летом.

C. З а ч и с л е н и е каких бы то ни было пенсий, прежде всего пенсий, получаемых инвалидами войны, в счет заработной платы недопустимо (§ 19). Каждый должен быть рассчитан согласно фактической производительности его труда, независимо от получения пенсии.

II. Время выплаты заработной платы различно для денежной и натуральной оплаты.

А. Денежная оплата, как правило, должна производиться еженедельно (§ 6). Однако допустимы отступающие от этого соглашения, и в особенности это принято для чиновников ведомства земледелия, которым обычно содержание уплачивается помесячно.

В. Натуральная оплата, поскольку она производится натурой, как правило, должна выдаваться каждую четверть года, поскольку вид и потребление получаемого (напр., молоко) не вызывают необходимости в более долгом или коротком сроке выдачи.

II. Неприкосновенность заработной платы предусмотрена включением органичительного положения относительно допустимости удержаний из заработной платы (§ 10).

Удержания из заработной платы могут производиться как в пользу нанимателя (накапливание залога), так и в пользу трудящегося (напр., страховые взносы, принудительное сбережение). Они являются основанием права нанимателя на невыплату удерживаемой части заработной платы, однако только при условии обращения невыплаченного заработка на цели, обусловленные с трудящимся.

Договорные соглашения между нанимателем и трудящимся относительно удержания заработной платы в принципе, согласно господствующему взгляду, допустимы, если не имеется особых запрещающих это положений. Такую запрещающую норму содержит теперь, по образцу § 119-а Пром. У., и новый устав о сельско-хоз. труде. Однако это запрещение распространяется только на удержания для гарантирования возмещения ущерба в случае расторжения договора, в то время как остальные случаи удержания этим не затрагиваются и остаются поэтому допустимыми. Ограничение сводится к тому, что подобное удержание допустимо только в отношении денежной оплаты, но не натуральной и что оно не может превышать $^1/_4$ имеющей быть одновременно выплаченной заработной платы, а всего пятнадцатикратной ставки местной заработной платы в смысле имперского положения о страховании.

IV. Натуральная оплата регулирована в отношении качества, формы измерения и замены в случае невыдачи.

А. По качеству оплата, выдаваемая натурой, должна быть сдана продуктами среднего качества урожая (§7). Наниматель не может таким образом, с одной стороны, выбирать самое скверное качество, но должен давать продукты не ниже среднего качества, но, с другой стороны, продукты среднего качества своего собственного урожая. Он не обязан, следовательно, если урожай был плохим, отдать лучшую по качеству часть своего урожая или покупать другие продукты среднего качества, по качеству стоящие выше его урожая.

Квартиры должны быть удовлетворительны в отношении гигиены и нравственности. Для женатых они должны затем быть достаточны, принимая во внимание число и пол детей; для холостых они во всяком случае должны быть отапливаемы, иметь запоры и быть снабжены минимальной меблировкой, которая должна состоять из кровати, стола, стула, запирающегося шкафа и приспособления для умывания (§ 15). Однако эта норма является только рекомендуемым началом и можно считать, что она распространяется только на постоянных наемных рабочих (поденные рабочие имения), но не на временных рабочих, которым должно быть предоставлено только временное жилище [1]).

В. Измерение натуральной оплаты, как правило, должно производиться по метрической системе мер и весов [2]) (§ 7).

С. В случае невозможности отдачи натуральной оплаты натурой, например, вследствие неурожая или законной реквизиции, имеющее быть выданным натурой должно быть уплачено по высшей установленной правительством цене продукта, если такой цены нет, то по рыночной цене ближайшего местного рынка (§ 7, разд. 3).

---

[1]) Ср. для прежнего права Schlegelberger Landarbeiterrecht S. 73 ff. Относительно этих новых положений § 618 Г.Г.У. в II заключительном постановлении прямо признается сохранившим силу.

[2]) Вместо старого, но до сих пор еще во многих местах принятого измерения шеффелем и виспелем. Schmidt, Recht u. Wirtschaft 19, S. 77.

§ 67.

Расторжение трудового договора.

В отношении расторжения трудового договора сельскохозяйственных трудящихся регулированы поводы, которые оправдывают немедленное расторжение договора, и затем влияние преждевременного расторжения на заработную плату.

I. Законными поводами для немедленного расторжения договора являются согласно § 16 «все обстоятельства, учитывая которые нельзя одну из сторон договора считать согласной продолжать отношения по договору найма». Примерами таких обстоятельств, которые всегда оправдывают немедленный разрыв договора, закон называет насилие, грубые оскорбления, безнравственные требования, решительный отказ или грубую небрежность в исполнении своих служебных обязанностей, повторно неаккуратную выплату заработной платы, скверную пищу и вредную для здоровья квартиру. Эти поводы не являются исчерпывающими и должны только пояснять общий принцип. Но так как общий принцип содержит обязательное право и не может быть отменен по соглашению, то перечисление это обладает тем значением, что названные в нем поводы во всяком случае и при всех обстоятельствах предоставляют право на расторжение договора и не могут быть исключены по соглашению сторон в качестве поводов для расторжения [1]).

Напротив, политическая деятельность и работа в профессиональном союзе [2]) никогда не могут являться поводом для увольнения и даже не могут быть оговорены в качестве таковых в соглашении.

II. Влияние преждевременного расторжения договора на заработную плату прежде всего регулировано в отношении квартиры, затем в отношении передачи урожая с полагающегося надела земли.

---

[1]) Также Feig, Anm. 4 zu § 16.

[2]) Сюда же, по мнению Böttger, Gew.- u. Kaufm. Gericht 24, S. 143, относится и стачка. Мне, напротив, представляется правильным ограничительное толкование Feig (там же, с. 213) только для стачек, которые вызваны нарушением договора.

А. В отношении квартиры следует различать, виновен ли трудящийся в преждевременном расторжении договора или нет.

1. Если трудящийся не виновен в преждевременном расторжении договора, то квартира должна быть предоставлена ему и его семье бесплатно еще в продолжение 3 недель после преждевременного расторжения договора в случае, если он вел самостоятельное хозяйство [1]).

2. Если, напротив, он виновен в преждевременном расторжении договора, то пользование квартирой предоставляется ему только в течение двухнедельного срока после расторжения и только под условием уплаты возмещения, соответствующего стоимости квартиры. Трудящемуся может быть в таком случае предоставлено также вместо прежней квартиры иное подходящее жилище по выбору нанимателя.

В. Урожай с полагающегося трудящемуся надела земли должен быть предоставлен трудящемуся в случае преждевременного расторжения договора, соразмерно затраченной им на него работе и принимая во внимание средний урожай данной местности. при этом безотносительно к тому, виновен ли трудящийся в расторжении или нет (§ 18). В этом заключается значительное улучшение положения трудящихся по сравнению с прежним правом, потому что согласно прежнего права только стоимость семян и издержки должны были быть возмещены [2]). Однако положение это является диспозитивным правом, так что и теперь еще допустимы отступающие от него соглашения.

§ 68.

Правила внутреннего распорядка

Согласно § 13 устава в редакции § 104 VII закона о советах предприятий, во всех предприятиях сельского и лесного хозяйства, в которых существует совет предприятия, должны быть изданы правила внутреннего распорядка и вывешены на видном месте.

---

[1]) Однако не дольше установленного договором срока.
[2]) Schmidt, Recht und Wirtschaft 19, S. 78.

Так как эта обязанность по существу своему не может быть договорной обязанностью по отношению к отдельным трудящимся, с другой стороны, возможность принуждения нанимателя к исполнению возложенных на него обязанностей путем надзора или наказания вообще не предусмотрена в уставе, то здесь речь идет о lex imperfecta. Совет предприятия может самое большее оказать моральное давление путем обращения к примирительной камере, в то время как иск, даже на основании об'явленного обязательным решения, не может быть возбужден ввиду отсутствия имеющей право на подачу иска стороны [1]).

Правила внутреннего распорядка должны содержать положения о рабочем времени, поводах к наказанию и об использовании штрафа. Эти штрафы должны быть использованы в интересах рабочих данного предприятия.

ГЛАВА II.

Будущая нормировка трудовых отношений других профессий.

В то время как для селько-хозяйственных трудящихся особое трудовое право по крайней мере хоть частично и временно, но было издано, издание нового трудового права для целого ряда других профессий, хотя и намечено и уже подготовляется, но пока еще не осуществлено,—именно для домашней прислуги (§ 69), горных рабочих (§ 70) и квартирников (§ 71).

§ 69.

Домашняя прислуга.

Особая нормировка трудовых отношений домашней прислуги (или как она теперь часто обозначается «домашних служащих») [2]) раньше проводилась в порядке областного права

---

[1]) Или пришлось бы, развивая дальше мои соображения о правовом положении представительства в предприятии допустить иск «коллектива трудящихся, представленного советом предприятия». Но мне это представляется сомнительным, так как способность быть стороной признана за коллективом трудящихся только в производстве примирительного разбирательства, но не в обычном судебном производстве.

[2]) Выражение это юридически неправильно, так как домашняя прислуга с правовой точки зрения является рабочими, а не служащими («лица низших ступеней» И.П.С. § 165 и § 1226). Лучше было бы выражение «домашние подручные», в то время как обозначение «домашние служащие» должно было применяться к домашним служащим, занимающим более высокое положение, как гувернантки, компаньонки и т. п.

положениями о прислуге. Воззванием совета народных представителей от 12/XI — 18 г. № 8, однако, все положения о прислуге были лишены силы. Этим домашняя прислуга до нового законного регулирования подчинена нормам Г. Г. У. о договоре найма [1]).

Если бы поэтому постановление об отмене положений о прислуге претендовало на безоговорочное применение и в отношении домашней прислуги действовало бы право Г. Г. У., то трудовой договор домашней прислуги остался бы по большей части совершенно ненормированным. Кроме того, в таком случае в ряде пунктов правовое положение домашней прислуги было бы не улучшено, а ухудшено по сравнению с прежним правом [2]).

Но это, несомненно, не являлось намерением постановления об отмене. Наоборот, отменены должны были быть, как для сельских рабочих, только те нормы, которые содержали ухудшение положения домашней прислуги по сравнению с положением других трудящихся. Только в этих пределах должны были теперь занять их место общие нормы Г. Г. У. Поскольку, напротив, положения о прислуге регулируют части трудового отношения домашней прислуги, которые нигде не регулированы и которые в то же время не содержат ухудшения положения домашней прислуги, по сравнению с другими трудящимися, они должны быть оставлены в силе.

Но так как положения о прислуге, как таковые, отменены, то действие такого рода правовых статей не может опираться непосредственно на них. В качестве источника права положения о прислуге принадлежат истории. Но поскольку стороны еще не согласились ни на чем, то в качестве их предполагаемой воли можно было бы считать, что имеющиеся в праве пробелы могут быть восполнены прежним правом о прислуге, поскольку новое право не содержит запрещающих это положений. В этих пределах по-

---

[1]) Литература о наступившем вследствие отмены правовом положении: Rausnitz, Das neue Recht der Hausangestellten (Heymanns Verlag), затем Wölbling, Soziale Praxis 28, S. 330. Hütter, Die gemeinnützige Rechtsauskunft 5, № 1.

[2]) Например, в вопросе об ответственности за грубую и среднюю, но не ничтожную провинность (прусский закон от 8/XI—1810 г., §§ 65, 66).

ложения о прислуге являются и теперь, если не источником права, действие которого основывается на предписании закона, то источником знания, применение которого следует принять в качестве договорного права для восполнения пробелов в законе (которые иначе бы существовали), согласно предполагаемой воле сторон договора, поскольку стороны не заключили иного соглашения [1]).

Новое регулирование права домашней прислуги в порядке имперского закона предстоит в ближайшем будущем. Пока оно еще не предпринято, областные законы с своей стороны управомочены на проведение такого регулирования. Это в частности было выполнено Баварией постановлением от 13/XII — 18 г. (Bayr. Staatszeitunq v. 19/XII—18) [2]).

§ 70.

Горнорабочие.

Особое трудовое право горнорабочих, не считая основной части социального страхования, было до сих пор регулировано в порядке областного права. Только положения о праздничном отдыхе были регулированы имперским правом, согласно § 105 в Пром. У., и некоторые другие положения по охране труда § 154 а Пром. У. [3]).

Вновь созданные части германского трудового права действуют и в отношении горных рабочих, они содержат даже ряд особых положений, прежде всего в области рабочей конституции специально изданных для горных рабочих [4]). Эти положения рассмотрены в частях I — V этой книги [5]).

---

[1]) Несомненно, поэтому норма, которая была принудительной, согласно положения о прислуге, теперь может быть изменена соглашением. Ср. проект, выработанный одним из берлинских городских посреднических органов Arbeitsnachweis 6, S. 188; коллективный договор для Дрездена, там же 7, S. 57.

[2]) Ср. об этом Potthoff, Soziale Praxis 28, S. 277. Weitere Bekn. v. 6. 3, 27/V, 26/VII, 11/VIII, 4/IX, 19/XII—19 г. u. 23/I—20 г. (Staatsanzeiger 19, 41, 185, 198, 226, 308 u. 20).

[3]) Ср. Müller-Erzbach, Das Bergrecht Preussens und des weiteren Deutschlands, Stuttgart 1917; S. 374—430; Völkel, Grundzüge des preus. Bergrechts, Berlin 1914, S. 199—216, u. Rohn, Der Arbeitsvertrag der Bergarbeiter. Marburg 1913.

[4]) Ср. Schlüter, Reichsverordnurgen für den Bergbau (H. Bellmann, Dortmund 1919).

[5]) Ср, прежде всего положения об участии трудящихся в социализации и о трудовых камерах.

Однако намечено областное право, регулирующее горную промышленность, заменить имперским правом и издать закон о горной промышленности, который охватывал бы всю эту область, и который, по всей вероятности, охватит заодно и особое трудовое право горнорабочих. Проект такого закона подготовляется, но пока еще не опубликован.

§ 71.

Квартирники.

Право квартирников впервые было регулировано в законе о квартирниках от 20/XII — 11 г; но это регулирование частью оказалось недостаточным, частью практически невыполнимым. Полученный во время войны опыт, благодаря работе по питанию армии, доказал возможность регулирования таких вопросов в отношении работы на дому, регулирование которых раньше считалось невыполнимым. С другой стороны, намечается стремление совсем уничтожить институт квартирников или по крайней мере ограничить, так как работа на дому практически почти недоступна охране и гигиене труда [1]). Новое трудовое право пока ограничилось тем, что фактически были созданы предусмотренные в законе о квартирниках профессиональные камеры; квартирники подчинены действию закона о советах предприятий и звентуально даже для них были созданы особые советы предприятий.

Однако подготовляется новый обширный закон о квартирниках. Käthe Gaebel, лучший знаток этого вопроса, требует включения в этот закон, в качестве условия для допущения к работе на дому, обладания регистрационной карточкой, запрещения изготовления на дому продуктов питания и потребления, законного регулирования вознаграждения по образцу общих договорных условий обмундировочного управления гвардейского корпуса во время войны, развития профессиональных камер в органы, нормирующие заработную плату, предоставления права подачи исков и уголовно-правовой охраны установленных ставок заработной

---

[1]) Ср. заключение 10 конгресса профессиональных союзов Германии, Korrespondenzblatt der Generalkommission, № 29 от 19/VII—19 г., S. 322.

платы и уничтожения института посредников, которые должны быть переведены на фиксированное вознаграждение [1]).

Насколько эти пожелания будут осуществлены — неизвестно, так как проект закона о квартирниках еще не опубликован.

---

[1]) Ср. Gaebel, Arbeitsrecht 19, S. 59, u. Soziale Praxis 28, S. 274, также Gew.- u. Kaufm. Ger. 24, S. 207.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Новое международное трудовое право

ПРИЛОЖЕНИЕ.

Новое международное трудовое право.

§ 72.

Возникновение и правовые основы.

Статья 162 И. К. постановляет: «Германия поддерживает идею международного регулирования правоотношений рабочих, направленную на обеспечение рабочему классу всего мира минимума социальных прав». Осуществление этого принципа является задачей международного трудового права.

Такое право на-ряду с этическими требованиями оправдывается тем соображением, что развитие трудового права, прежде всего социального обеспечения и охраны труда, обременяет промышленность, а степень этого обременения для отдельной страны определяет способность конкуренции промышленности данной страны с промышленностью других стран, и поэтому развитие трудового права в одной стране возможно только в случае соответствующего развития и в других странах.

Выраженный в ст. 162 И. К. принцип не нов [1]). Уже около 100 лет тому назад требование это было выставлено социальными политиками (Сисмонди, Овен, Легран), затем подхвачено рабочими организациями, и в Швейцарии подверглось официальному обсуждению. В то же время, на основании указа германского императора от 4/II—90 г.,

[1]) Ср. Francke, Recht und Wirtschaft 1919, S. 21 ff., und Kartei des Arbeitsrechts, Heft 6 v. 31/I—20 r.; Heyde, Sozialpolitik im Friedensvertrag und Völkerbund, Jena 1919 und Arbeitsrecht VI, S. 23; Manes, Sozialpolitik in den Friedensverträgen und im Völkerbund, Berlin 1919; Zimmermann, D. J. Z. 19, S. 155, u. Stephan Bauer, Sozialpolitik im Kriege und nach dem Friedensschlus, Zürich 1917 und Arbeiterschutz und Völkergemeinschaft, Zürich 1918.

в Берлине было приступлено впервые к его проведению путем созыва международной рабочей конференции, которая, однако, не дала никакого прямого практического результата. Только вторая международная конференция, состоявшаяся в 1906 году в Берне, вынесла впервые резолюции о международном регулировании двух важных вопросов трудового права: запрещение употребления белого (желтого) фосфора в спичечной промышленности и запрещение ночной работы женщин в производстве. Этот договор был ратифицирован 13 государствами, в том числе почти всеми европейскими великими державами. Третья международная конференция опять собралась в Берне в 1913 году. Она приняла резолюцию о 10-часовом рабочем дне для женщин и подростков. Эти решения должны были быть ратифицированы отдельными правительствами осенью 1914 года. Но до назначенного для ратификации времени разразилась мировая война.

Между тем мысль о международном регулировании трудового права всячески поддерживалась и со стороны частных лиц. Конгрессы и конференции в Цюрихе и Брюсселе в 1897 году привели в 1900 году, во время мировой выставки в Париже, к организации международного об'единения для охраны труда рабочих путем законодательного нормирования [1]). Это об'единение с успехом содействовало заключению ряда международных договоров, касающихся трудового права, и подготовило их [2]). Оно создало затем свой постоянный орган в Базеле—международное бюро труда—для собирания материала, опубликования его (базельский бюллетень) и изучения. К об'единению примыкало все большее число секций в отдельных странах (перед войной их было 15) [3]); 18 государств принимали участие в расходах по содержанию бюро труда и посылали представителей на конгрессы.

---

[1]) Уже до этого, в 1894 году, в Париже было организовано общество международного социального страхования, и в 1907 году возникло международное общество по борьбе с безработицей. Оба эти общества, однако, в противоположность вышеуказанному об'единению преследуют чисто научные цели.

[2]) Договор между Францией и Италией в 1904 году (страхование от несчастных случаев, охрана детей, охрана женщин, инспекция труда) 14 договоров о социальном страховании, подготовка обеих международных конференций 1906 и 1907 г.

[3]) Германской секцией является общество социальной реформы в Берлине.

Во время войны [1]) мысль о международном регулировании трудового права главным образом защищалась рабочими организациями как в воюющих, так и в нейтральных странах. Уже в 1914 году американская федерация труда предложила, чтобы при предстоящем заключении мира одновременно с мирной конференцией заседал дополняющий ее международный рабочий конгресс, который влиял бы на содержание мирного договора и защищал интересы рабочих. Хотя об'единить рабочие организации воюющих стран для общего выступления не удалось, но на конгрессе профессиональных союзов государств Антанты, в Лидсе, в июле 1916 года, и профессиональных союзов 4 государств союза и некоторых нейтральных государств в Берне, в октябре 1917 года, были выставлены, по существу своему совпадающие, программы [2]), к которым в основных пунктах в конце 1917 года присоединились и американские профессиональные союзы в Буффало [3]). Эта общая программа, которая была утверждена международным конгрессом профессиональных союзов в Берне в феврале 1919 года и в Амстердаме в июле 1919 года [4]), требовала включения ряда положений по трудовому праву в текст будущего мирного договора.

К этой программе германское правительство присоединилось в речи имперского канцлера от 5/X — 18 г. и постановило выработать проект международного регулирования трудового права [5]) и защищать его в будущих мирных переговорах [6]). Согласно проекту, международное регулирование должно было охватывать свободу эмиграции, свободу коалиции, трудовое посредничество, социальное страхование, охрану труда, гигиену труда, государственную инспекцию труда, осуществление в международном масштабе имеющих быть заключенными в этой области соглашений и формулировку известных минимальных требований для всех этих вопросов.

---

[1]) Ср. об этом R. A. Bl. 1918, S. 870.
[2]) Обе программы напечатаны B. A. Bl. 1918, S. 871—873.
[3]) Ср. там же S. 870.
[4]) Ср. R. A. Bl. 1919, S. 403 und 426.
[5]) Напечатано R. A. Bl. 1919, S. 404. Подробное изложение проекта у H e y d e, a.a. O. S. 17 ff.
[6]) Обмен нотами, напечатано R. A. Bl. 1919, S. 403 ff. und 468 ff.

Также и выработанный государствами Антанты мирный договор содержал ряд положений о международном трудовом праве, которые, правда, отставали от предложений Германии и тем самым от программы конгрессов в Лидсе и Берне, но несмотря на возражения со стороны Германии были приняты и ратификацией мирного договора от 10/I — 1920 г. приобрели законную силу (И. В. Уз. 1919 г., с. 687 и след.).

Эти положения, на-ряду с которыми, конечно, сохранены прежде существовавшие договоры трудового права, прежде всего бернская конвенция от 26/IX—1906 г., образуют в настоящее время правовую основу нового международного трудового права. Они содержатся в XIII части мирного договора в ст. 387 — 427 под заглавием «Труд» [1]) и распадаются на два отдела, из которых в первом, под заглавием «Организация труда», идет речь о международных учреждениях (§ 73) и во втором, под заглавием «Общие принципы»,—о нескольких руководящих принципах для выработки норм материального международного права (§ 74). Дальнейший план проведения и развития был намечен конференцией в Вашингтоне, которая состоялась впоследствии (§ 75).

§ 73.

Международные учреждения.

Для создания и осуществления международного трудового права на основании мирного договора и по образцу Лиги Наций, однако, независимо от нее [2]), образован особый международный союз (ст. 387). Мирный договор содержит статут этого союза, для изменения которого кроме решения, принятого большинством двух третей голосов делегатов генерального собрания (ср. ниже), требуется еще ратификация государств, которые являются членами Лиги Наций,

---

[1]) Ср. Manes, Monatsschrift für Arbeiter- und Angestellten- Versicherung 1919; S. 605 ff; Schippel, Soz. Monatshefte 19, Bd. 1, S. 384; Baumgarten, Soz. Praxis 29, S. 119 u. 137. Из изданного Schücking комментария к мирному договору, раздел XIII, обработанный Eckardt u. Kuttig, должен был быть опубликован, но до сих пор еще не появился. Иностранная литература к разделу XIII пока еще неизвестна.

[2]) Однако международное бюро труда является составной частью Лиги Наций (ст. 392).

при чем эта ратификация должна быть проведена тремя четвертями голосов членов союза (ст. 422). Сомнения относительно толкования этих норм разрешаются (ст. 423) постоянным международным трибуналом (ст. 14).

Мирный договор содержит общие положения относительно членов, принимающих участие в этом союзе международных органах, их задачах и об осуществлении норм международного права в порядке принудительного исполнения [1]).

I. Членами этого союза являются прежде всего первоначальные члены Лиги Наций [2]) (ст. 387). Позднее членство в Лиге Наций ipso jure будет приводить к членству в особом союзе международного трудового права.

II. Органами союза являются генеральное собрание делегатов членов союза и международное бюро труда под руководством особого административного совета.

A. Генеральное собрание (Conference générale) является решающим органом и соответствует общему собранию союза [3]).

1. Генеральное собрание состоит из 4 делегатов от каждого из членов союза. Кроме того, в конференции могут принимать участие технические советники в определенном числе [4]).

a) Из 4 делегатов от каждого члена союза, двое являются представителями правительства, один — предпринимателей, один — трудящихся данной страны. Эти последние должны быть назначаемы при участии крупнейших профессиональных союзов предпринимателей и трудящихся своей страны.

b) Число технических советников (conseillers techniques) не должно превышать двух для каждого вопроса, стоящего на обсуждении в повестке дня. Поскольку обсуждаемый вопрос касается преимущественно женщин, по крайней мере один из технических советников должен быть

---

[1]) Затем о расходах, при чем расходы, падающие на персональное представительство входящих в союз государств, несут сами государства, в то время как остальные расходы покрываются генеральным секретарем Лиги Наций из общего бюджета Лиги (ст. 399).

[2]) Перечислены в ст. 1 и приложении к ней.

[3]) Schippel называет его a.a. O. «мировым парламентом труда».

[4]) Имена делегатов и технических советников должны быть сообщены бюро труда правительствами входящих в союз государств.

женщиной. Поскольку технические советники не принадлежат к правительству своей страны, они должны назначаться при участии союзов предпринимателей и трудящихся.

2. Полномочия членов генерального собрания (делегатов и технических советников) проверяются самим генеральным собранием. Если назначение участника нарушает установленные правила, то его допущение к исполнению обязанностей может быть отклонено большинством двух третей голосов (ст. 389, разд. 7).

3. Правом голоса обладают только делегаты. В принципе только им предоставлено право активного участия в заседаниях. Но отсюда имеют место три исключения:

a) Делегат может письменным заявлением, поданным на имя председателя, назначить своим заместителем технического советника. Благодаря этому технический советник занимает место делегата и уравнивается с ним в правах как в отношении участия в заседаниях, так и в отношении голосования (ст. 389, разд. 7).

b) Техническому советнику, по заявлению делегата и с согласия председателя, может быть предоставлено право говорить на собрании на-ряду с делегатом. Однако на этом не может основываться право на участие в голосовании (ст. 389, разд. 4).

c) Если назначение делегата, который является представителем не правительства, но предпринимателей или трудящихся, не имело места, или допущение такого делегата отклонено генеральным собранием, то для сохранения начал паритета и другой не принадлежащий к правительству делегат этой страны имеет право участия в заседании, но лишается права голоса (ст. 390, разд. 2 — 3).

4. Заседания генерального собрания происходят, когда в этом представляется необходимость, но во всяком случае не реже раза в год.

a) Подготовка заседаний лежит на обязанности международного бюро труда, директор которого выполняет функции секретаря генерального собрания (ст. 401). Для этой цели бюро труда разрабатывает порядок дня заседаний (ст. 392), и административный совет бюро труда

проверяет предложения относительно повестки, которые вносятся отдельными правительствами и профессиональными союзами предпринимателей и трудящихся государств-членов, и утверждает затем повестку. Директор рассылает повестку за 4 месяца до открытия генерального собрания правительствам членов союза и через их посредничество делегатам, которые не являются представителями правительства. Каждое из правительств, входящих в союз государств, управомочено ходатайствовать о включении отдельных пунктов в порядок дня. Ходатайство должно быть мотивировано в докладной записке, адресованной директору, который должен сообщить ее членам союза. Предметы, относительно которых подано заявление, остаются только тогда в повестке, если генеральное собрание постановит это в заседании большинством двух третей голосов. Напротив, предметы, которые не стояли в порядке дня, и обсуждение которых генеральное собрание большинством двух третей голосов признает необходимым, должны быть включены в повестку следующего заседания.

b) Заседания происходят в месте пребывания Лиги Наций [1]) или в другом месте, назначаемом генеральным собранием по большинству двух третей голосов.

Каждый делегат имеет один голос (ст. 390) [2]). Генеральное собрание в принципе выносит свои решения простым большинством голосов присутствующих делегатов (ст. 403). В ряде важных вопросов, прежде всего для окончательного принятия предложения или проекта конвенции, требуется большинство двух третей голосов присутствующих делегатов (ст. 405, разд. 2). Число поданных голосов должно быть не меньше половины числа присутствующих делегатов. В остальном генеральное собрание само устанавливает порядок ведения дел. Оно может также выделять комиссии для исследования отдельных вопросов и назначать в эти комиссии технических советников, обладающих и в них правом совещательного, но не решающего голоса (ст. 404).

B. Международное бюро труда (Bureau international du Travail), в противоположность только

[1]) Т.-е., согласно ст. 7, в Женеве. Однако совет может всегда назначить другое место.

[2]) Голосование, таким образом, производится не по отдельным странам.,

периодически заседающему генеральному собранию, является постоянным центральным органом союза. Оно учреждается в месте пребывания Лиги Наций и является одним из учреждений Лиги (ст. 392). Международное бюро труда подчинено руководству административного совета и состоит из директора и необходимого персонала.

1. Административному совету (conseil d'administration) [1]) принадлежит верховное руководство международным бюро труда.

a) Административный совет состоит из 24 членов, из которых 12 назначаются правительствами государств, входящих в состав союза, 6 избираются делегатами предпринимателей и 6—делегатами трудящихся генерального собрания. Из представителей правительств 8 назначаются государствами союза, обладающими наибольшим промышленным значением [2]), и 4—делагатами остальных правительств, входящих в генеральное собрание. Срок пребывания в должности членов административного совета равняется 3 годам [3]).

b) Заседания административного совета происходят, когда в этом представляется необходимость, в сроки назначаемые самим административным советом. Заседание должно иметь место, если по крайней мере 10 членов подадут соответствующее письменное заявление. Председателя административный совет избирает сам из числа своих членов и сам же устанавливает для себя порядок ведения дел [4]).

---

[1]) На практике административный совет является важнейшим органом всей международной организации, ср. Manes-a.a. O.

[2]) В спорных случаях решение это принадлежит совету Лиги Наций.

[3]) Относительно заместителей ничего не установлено. Поэтому сомнительно, могут ли быть назначаемы заместители и, в случае утвердительного ответа, кому принадлежит право назначения. Для представителей правительства вопрос этот на практике может быть обойден благодаря тому, что правительство вместо первоначально назначенного представителя назначает другого, в то время, как представители предпринимателей и трудящихся персонально избираются в качестве таковых. Вопрос этот поэтому неоднократно обсуждался на имевших до сих пор место заседаниях административного совета. Относительно представителей правительства административный совет постановил, что заместители должны назначаться правительством, а не членами. Для предпринимателей и трудящихся вопрос остался еще открытым.

[4]) Ряд постановлений относительно порядка ведения дел в заседаниях (порядок допущения членов, язык, принятый в заседаниях) административный совет вынес в заседании от 26—28/I—20 г., состоявшемся в Париже.

2. Директор является руководителем бюро труда, однако должен при этом следовать указаниям административного совета и ответственен перед ним за делопроизводство. Он назначается административным советом и принимает участие в заседаниях административного совета (ст. 394).

3. Персонал международного бюро труда приглашается директором и при этом по возможности из подданных различных стран. В числе служащих должны быть и женщины.

III. Задачи органов союза различны для генерального собрания и международного бюро труда.

А. Задачей генерального собрания является обсуждение и вынесение решений по поданным заявлениям (ст. 405).

1. Содержание решения, поскольку заявление принято, может быть облечено, по выбору генерального собрания, или в форму «предложения» (recommandation), или «проекта конвенции» (projet de convention).

a) Предложение рекомендует издание государственного закона, соответствующего содержанию предложения. Оно направлено поэтому не на создание международного права, но совпадающего по своему содержанию государственного права, и является, даже в случае его принятия и выполнения членами союза, не непосредственным источником права, но лишь источником знания. Источником права оно становится лишь путем своего оформления в законодательном порядке отдельными членами союза. Изменения предложения отдельным государством допустимы и при этом как при первоначальном издании соответствующего предложению закона, так и в форме новелл к такому закону.

b) Проект конвенции содержит, напротив, международное соглашение. Он имеет своей целью создание международного права путем принятия и ратификации этого соглашения со стороны членов союза и является в качестве международного договора непосредственным источником международного права. Проект конвенции может поэтому отдельными государствами союза быть принят без изменения или же отклонен и, в случае принятия, не может быть подвергнут позднейшим изменениям со стороны отдель-

ного государства союза, как и всякий другой международный договор [1]).

2. Пределы действия принятых решений распространяются в принципе на всех членов союза. Но отсюда имеют место три исключения.

a) Государства союза должны применять заключенные соглашения к своим колониям, владениям и протекторатам, которые не обладают вполне самостоятельным управлением, только в той мере, в какой осуществление конвенции не представляется невозможным с точки зрения местных условий, и могут вносить незначительные изменения, которые необходимы для приноравливания к местным условиям (ст. 421).

b) Для стран, в которых климат или мало развитое производство, или исключительные обстоятельства привели к совершенно особому развитию промышленности, такого рода особенности должны быть приняты во внимание и оговорены в предложениях и проектах конвенций (ст. 405, разд. 3).

c) Международное регулирование содержит только минимальную охрану труда рабочего класса, поэтому, если законодательство государства союза предоставляет больше прав трудящимся, то оно не должно эти права урезывать применительно к нормам международного регулирования.

3. Формальная сторона осуществления решений регулирована следующим образом: если предложение или проект конвенции обладают правовой силой, т.-е. приняты по крайней мере двумя третями голосов присутствующих делегатов [2]), то они должны быть подписаны председателем и директором и переданы генеральному секретарю Лиги Нации. Этот последний обязан разослать всем членам союза заверенную копию решения.

---

[1]) Проект конвенции, которой содержит ограничения для отдельного государства союза, может рассматриваться правительотвом этого государства, как предложение (ст. 405, разд. 2).

[2]) Если проект не собрал большинства двух третей голосов, то проект все же может явиться предметом особой конвенции между отдельными государствами союза. Если это имеет место, то и такого рода конвенция должна быть сообщена генеральному секретарю Лиги Наций, который ее регистрирует (ст. 407).

Члены союза должны в течение одного года (при наличии исключительных обстоятельств в течение 18 месяцев) по закрытии генерального собрания представить предложение или проект конвенции тому органу своего государства, который обладает законодательными правами или ведает заключением международных конвенций, и сообщить генеральному секретарю Лиги Наций его решение. Если речь идет о предложении, то должно быть представлено формально правовое доказательство его проведения в жизнь; если речь идет о конвенции, то государство союза должно предпринять все необходимое для осуществления ее и ежегодно извещать о результатах международное бюро труда (ст. 408). Каждая ратифицированная конвенция регистрируется генеральным секретарем Лиги Наций.

4. Решения генерального собрания не обладают обязательностью для государств союза [1]). Обязанность входящих в союз государств ограничивается ближайшим образом только тем, что принятые генеральным собранием предложения и проекты конвенций должны быть переданы соответствующему государственному органу. Этот орган совершенно свободен в вынесении решения: его усмотрению предоставлено, следует ли вообще удовлетворить законодательное предложение путем издания государственного закона и, если следует, то как,—и должен ли проект международной конвенции быть принят и ратифицирован или нет [2]). Только если проект международной конвенции принят, то конвенция является нормой международного права, обладающей непосредственно обязательным действием для тех государств союза, которые ратифицировали такую конвенцию, но и только для них. Для осуществления такой конвенции существует особо регулированное производство, основанное на международном трудовом праве.

---

[1]) Предложения германского правительства шли значительно дальше.

[2]) Следовательно, обязательность международного регулирования зависит от государственного регулирования, для которого международное регулирование является только предложением с авторитетной стороны. Таким образом для проведения принятых генеральным собранием решений существует только моральное, а не правовое принуждение, в то время как правовое принуждение, согласно ст. 416, ограничивается только тем, что предложения и проекты конвенций вообще передаются на рассмотрение компетентному, с точки зрения государственного права данной страны, органу.

B. Задачей международного бюро труда является подготовка и проведение решений генерального собрания, дача сведений по вопросам международного трудового права и издание журнала на французском и английском языках, а также и на других языках по постановлению административного совета [1]). Бюро труда должно затем, в случае возникновения международных конфликтов по поводу осуществления конвенций по трудовому праву, принимать в этом участие согласно изложенных ниже правил и, наконец, должно брать на себя и другие задания, поручаемые ему генеральным собранием (ст. 396). Из отчетов государств союза о проведении в жизнь международных конвенций директор должен делать извлечения для доклада генеральному собранию (ст. 408). Для выполнения своих заданий бюро труда может просить о содействии генерального секретаря Лиги Нации (ст. 398).

Министерства государств союза, ведающие вопросами труда, могут вступать непосредственно в должностные сношения с директором бюро труда, при чем, если они имеют представителя в административном совете, то через него, в противном случае через специально назначаемого правительством входящего в союз государства чиновника (ст. 397).

IV. О принудительном исполнении норм международного трудового права речь может итти, лишь поскольку соответствующие международно-правовые обязанности не выполняются входящим в союз государством. Это имеет место или когда нарушается международная конвенция, или если принятые генеральным собранием предложение или проект конвенции, обладающие правовой обязательностью, не передаются соответствующим государственным органам на заключенние. Для этих обоих случаев существует регулируемое международным правом и обладающее средствами принуждения производство (ст. 409—420).

Это производство различно в обоих случаях.

A. Производство вследствие нарушения международной конвенции распадается на открытие, разбор дела, вынесение решения и о уществление решения.

[1]) Согласно отчета в Soziale Praxis 29, S. 427, административный совет, видимо, постановил издавать журнал также на немецком языке.

1. Открытие производства допустимо как по жалобе, так и по собственной инициативе.

a) Правом подачи жалобы обладают или союз предпринимателей или трудящихся или входящее в союз государство, которое со своей стороны ратифицировало нарушенную, по его мнению, конвенцию и, наконец, каждый делегат генерального собрания.

b) Жалоба должна основываться на том, что государство союза, против которого возбуждается жалоба, не осуществило или не полностью осуществило международную конвенцию по трудовому праву, к которой оно присоединилось.

c) Подача жалобы производится в письменной форме [1]) международному бюро труда.

d) Компетенция в отношении открытия производства по собственной инициативе принадлежит только административному совету международного бюро труда.

2. Разбор распадается на производство перед административным советом и производство перед следственной комиссией.

a) Производство перед административным советом допустимо, но не обязательно, административный совет может сразу начать производство перед следственной комиссией. Если производство перед административным советом имеет место, то правительство, против которого подана жалоба, если оно не имеет своего представителя в административном совете, может назначить для участия в разборе жалобы особого представителя.

Производство перед административным советом начинается с того, что административный совет передает поданную ему жалобу обвиняемому правительству, с предложением высказаться по поводу жалобы. Если правительство докажет, что жалоба была неосновательна, то административный совет дает жалобщику соответствующее раз'яснение, и этим производство заканчивается. Если, напротив, в течение установленного срока об'яснение не представлено обвиняемым правительством, или если административный совет считает об'яснение недостаточным, то он может опубли-

[1]) Это нигде не требуется прямо, но вытекает из смысла дальнейшего производства.

ковать жалобу, а эвентуально и врученный правительством ответ и этим оказать моральное давление на данное правительство. Административный совет может также одновременно с этим или вместо этого начать разбор дела перед следственной комиссией.

b) Производство перед следственной комиссией (Commission d'enquête) имеет место только в том случае, если административный совет начнет такого рода производство. Открытие может начаться вследствие подачи жалобы или по собственной инициативе, или в дополнение к производству указанного вида перед административным советом, а также и в том случае, если производство перед административным советом не имело места.

α) Следственная комиссия состоит из трех членов. Она назначается по ходатайству административного совета генеральным секретарем Лиги Наций, который для этой цели из списка экспертов [1]) назначает одного предпринимателя, одного трудящегося и одно лицо, которое не является ни предпринимателем ни трудящимся; одного из них он назначает председателем. Члены следственной комиссии не должны находиться в какой-либо зависимости ни от одного из непосредственно затрагиваемых жалобой государств союза.

β) Следственная комиссия проверяет жалобу и может для этого затребовать от всех входящих в союз государств всякого рода сведения, независимо от того, затронуты ли эти государства жалобой или нет.

3. На основании этой проверки следственная комиссия выносит решение. По форме оно является уведомлением, которое, с одной стороны, содержит все установленные факты, дающие возможность оценки конфликта, затем предложение о том, как и в течение какого срока может быть удовлетворена жалоба и, наконец, указывает на экономические меры наказания, применение которых

---

[1]) Этот список составляется следующим образом: каждое входящее в союз государство должно указать поименно в течение 6 месяцев по вступлении в силу мирного договора трех лиц, компетентных в вопросах промышленности: одного предпринимателя, одного трудящегося и лицо, которое не является ни предпринимателем ни трудящимся. Административный совет проверяет, удовлетворяют ли названные лица этим условиям, и в противном случае может отклонить их большинством двух третей голосов. Лица эти заносятся в список экспертов.

к виновному правительству эвентуально представляется справедливым в целях принудительного исполнения. Это решение сообщается генеральным секретарем Лиги Наций всем участвовавшим в конфликте правительствам и затем публикуется.

Участвующим правительствам предоставляется затем выбор, принять ли решение следственной комиссии или перенести конфликт в международный трибунал. Но они должны, под условием потери этого права, в течение месяца сообщить генеральному секретарю Лиги Наций свое решение. Если дело передается международному трибуналу, то этот последний может подтвердить решение следственной комиссии, изменить или отменить его. Он должен, затем, установить те экономические мероприятия, которые он считает подходящими для применения к виновному правительству с целью принуждения его к исполнению. Его решение является окончательным.

4. Применение принудительных мер сводится к тому, что каждое государство союза управомочено применять те экономические репрессии, которые установлены в решении следственной комиссии или международного трибунала по отношению к виновному государству. Это последнее может, однако, во всякое время уведомить административный совет, что им теперь уже выполнено возложенное на него решением обязательство, и требовать для проверки своего утверждения назначения новой следственной комиссии. Если решение этой комиссии или международного трибунала [1]) подтвердит правильность данных сведений, то применяемые средства принуждения должны быть отменены.

B. Производство вследствие непередачи предложений или проектов конвенций генерального собрания компетентным с точки зрения государственного права органам аналогично, согласно ст. 416, производству вследствие нарушения международной конвенции. Однако такое производство имеет место только по заявлению другого члена союза, и решение принадлежит не следственной комиссии, а международному трибуналу.

---

[1]) Если к нему апеллируют после первоначального решения комиссии.

§ 74.

Международное материальное трудовое право.

Мирный договор ограничивается в области международного трудового права изложением организационных положений. Мирный договор не содержит материальных норм международного трудового права. Он выставляет в ст. 427 только ряд руководящих положений, в которых перечисляются предметы, подлежащие международному регулированию. Таким образом мирный договор содержит только программу для будущего международного регулирования, но отказывается от непосредственного правового регулирования при помощи собственных норм. Но и перечисление руководящих положений ни в коем случае нельзя считать исчерпывающим: оно выделяет только несколько особенно важных вопросов.

В этой программе во главу угла поставлен тот принцип, что труд не может рассматриваться, как товар или предмет торговли. Предметы, регулирование которых намечено, это — свобода коалиции, соразмерность заработной платы и равенство ее для обоих полов при равноценной работе, восьмичасовой рабочий день или 48-часовая рабочая неделя, еженедельный день отдыха в 24 часа, по возможности в воскресенье, запрещение применения детского труда и ограничение труда подростков и женщин, уравнение туземных и иностранных рабочих в правах и создание инспекции труда при условии привлечения к ней женщин.

§ 75.

Дальнейшее развитие после мирного договора.

Дальнейшее развитие содержащегося в мирном договоре международного трудового права имело место как со стороны генерального собрания, так и в заседаниях административного совета международного бюро труда.

I. Генеральное собрание было уже намечено в мирном договоре в главе IV раздела об организации труда, под заглавием «переходные положения»; намечено, на октябрь 1919 г., в приложении к нему Вашингтон указан в ка-

честве места конференции. Также и повестка этого генерального собрания была установлена в мирном договоре. Согласно этой повестки в Вашингтоне должны были обсуждаться вопросы о восьмичасовом рабочем дне, развитии и применении бернской конвенции 1906, охране труда женщин (беременные, ночная работа, вредные производства), охране детского труда (минимальный возраст, ночная работа и вредные производства) и борьбе с безработицей.

Эта программа была проведена на заседаниях конференции в Вашингтоне с 30 октября по 29 ноября 1919 года [1]). Конференция приняла шесть проектов конвенций и шесть предложений [2]). Они относятся — кроме одного общего предложения относительно уравнения в правах туземных и иностранных рабочих в смысле охраны труда и свободы коалиции—к пяти областям: охране труда, регулированию рабочего времени, охране труда женщин, охране труда подростков, борьбе с безработицей.

А. Охрана труда регулируется четырьмя предложениями конференции: прежде всего, рекомендуется создание органов здравоохранения, которые должны существовать на-ряду с инспекцией труда и находиться в контакте с международным бюро труда. Затем, для предохранения от сибирской язвы рекомендуется дезинфекция шерсти, которая заражена спорами язвы. Введенное бернской конвенцией—запрещение употребления белого фосфора при изготовлении спичек рекомендовано и тем странам, которые до сих пор еще не присоединились к бернской конвенции. И, наконец, для предохранения от отравления свинцом ре-

[1]) Германские представители не приняли участия в этой конференции. Германское правительство не получило настоящего приглашения, хотя международный конгресс профессиональных союзов в Амстердаме требовал равноправного допущения и приглашения представителей профессиональных союзов всех стран (ср. Soziale Praxis 28, S. 793). Германским правительством было получено датированное только 30/IX—19 г. сообщение от имени американской делегации, действовавшей по поручению конференции; согласно этого сообщения конференция должна была собраться 29/X—19 г. в Вашингтоне, и вопрос о допущении германских и австрийских делегатов на конференцию должен был быть разрешен на самой конференции, однако, германской делегации, если бы таковая, не дожидаясь решения этого вопроса, отправилась бы в Вашингтон, не должны были чиниться препятствия (Soziale Praxis 29, S. 58). Вопрос этот был разрешен конференцией в благоприятном смысле, делегация должна была быть послана, но вследствие трудностей пути не могла уже своевременно прибыть.

[2]) Напечатано: Soziale Praxis 29, S. 380. Приведенный там немецкий текст во многих местах неясен, так что не исключается возможность неправильностей в последующем изложении, базирующемся на этом тексте.

комендуется запретить труд женщин и подростков до 18 лет для ряда работ с свинцовыми продуктами, или допускать лишь при наличии известных технических условий; в производствах же, в которых разлагающиеся свинцовые соединения [1]) могут быть заменены другими не ядовитыми составами, произвести соответствующую замену.

В. Рабочее время регулируется проектом конвенции о максимальном рабочем дне.

1. Согласно проекта, как правило, в производственных предприятиях рабочее время в течение дня не должно превышать 8, в течение недели — 48 рабочих часов. Производственными предприятиями считаются четыре группы предприятий, которые отдельно перечисляются (горная промышленность; изготовление, обработка, производство материалов, включая судостроительство и производство электрической энергии и прочие силовые установки; строительство; транспортные работы).

2. Изъятия из этого принципа имеют место: в отношении лиц — для административного персонала; в отношении времени—удлинение рабочего дня допускается максимум на 1 час, если рабочее время в другие дни, согласно закона, соглашения или обычая, не достигает 8 часов, затем для сменной работы, при условии сохранения среднего максимума для периода времени в 3 недели. Кроме того удлинение допускается для несчастных случаев, срочных работ за машинами или прилавками, или в случаях непреодолимой силы, поскольку это необходимо для избежания значительных нарушений обычной работы, и, наконец, если самый характер работы требует беспрерывного производства и сменной работы; однако, в последнем случае, не свыше недельного максимума в 56 часов. Если восьмичасовой рабочий день, или 48-часовая рабочая неделя неосуществимы, то вместо них, по соглашению между союзами предпринимателей и профессиональными союзами трудящихся, может быть установлено рабочее время, которое в течение отдельного рабочего дня или отдельной рабочей недели превышает 8 или 48 часов, но средняя продолжительность которого для срока соглашения не превышает

[1]) Т.-е. такие, больше 5% веса которых растворяется в 1/4 процентном растворе соляной кислоты.

48 часов в неделю. Наконец, по постановлению государственной власти могут быть допущены исключения, однако только по выслушании союзов предпринимателей и трудящихся, при условии строгого соблюдения допустимой тогда максимальной предолжительности работы и под условием оплаты сверхурочной работы минимум в $1^1/_4$ раза выше обычной заработной платы. Такие исключения, на основании правительственного распоряжения, допустимы, с одной стороны — длительно для подготовительных и дополнительных работ, которые непременно должны производиться вне общего рабочего времени, и для сезонных рабочих, с другой стороны—временно, вследствие исключительного скопления работы.

3. Осуществление этих предписаний гарантировано контролем над предпринимателем, обязанностью дачи сведений, возложенной на правительство государства относительно установленных им из'ятий и представлением периодических отчетов генеральному собранию.

a) Предприниматель должен в своем предприятии вывешивать об'явления о начале и конце рабочего времени и перерывах, а также вести список сверхурочных часов.

b) Что касается установленных им из'ятий, то всякое правительство должно сообщить международному бюро труда список тех производств, которые должны эксплоатироваться без перерыва, затем состоявшиеся соглашения между союзами предпринимателей и трудящихся о замене максимального рабочего дня вследствие невозможности его осуществления средней максимальной рабочей неделей и, наконец, допущенные правительством исключения, о чем в свою очередь международное бюро труда должно доложить генеральному собранию.

c) Периодическое представление отчетов должно иметь место по крайней мере один раз каждые 10 лет. Представление производится генеральному собранию административным советом и должно содержать сведения о выполнении конвенции и указание на необходимые изменения.

C. Охрана труда женщин предусматривается двумя проектами конвенций, которые регулируют охрану материнства и запрещают ночную работу.

1. Охрана материнства одновременно с производственными предприятиями распространена и на торговые предприятия, т.-е. на все места, где продаются товары или производится торговля. Охрана материнства заключается в запрещении работы женщин в течение 6 недель после родов и отпуске для беременных, который сводится к тому, что женщины могут прекратить работу, если они представят медицинское свидетельство, что срок наступления родов определяется предположительно в 6 недель. Кроме того охрана нормирует получение достаточного пособия для обеспечения рожениц и беременных в течение времени запрещения работы и отпуска, предоставление бесплатной врачебной и акушерской помощи, а также перерыва для кормления дважды в течение дня по получасу времени и, наконец содержит запрещение увольнения в течение периода времени, на который запрещена работа и дан отпуск. Брачное и внебрачное материнство уравнены в правах.

2. Запрещение ночной работы распространяется только на производственные предприятия. Ночной отдых должен длиться по крайней мере 11 часов, включая обязательно в эти часы время от 10 вечера до 5 утра. Исключения допускаются в случае непредвиденных повреждений предприятия вследствие непреодолимой силы и для предохранения от порчи сырья, когда в противном случае грозит убыток. Затем, сокращение времени отдыха до 10 часов допустимо в сезонных предприятиях и при наличии особых обстоятельств, однако максимум для 60 дней в год. И наконец, в странах, где по климатическим условиям денная работа вредна для здоровья, ночной отдых может быть сокращен, если вместо этого в течение дня предоставляется соответствующее время для отдыха.

D. Охрана труда подростков предусмотрена двумя проектами конвенции—о минимальном возрасте и ночной работе в производственных предприятиях.

1. Минимальный возраст, ниже которого подростки не могут быть допускаемы к работе в производственных предприятиях, равняется 14 годам. Из'ятие имеет место в отношении технических школ, работа в которых

находится под наблюдением властей. Для контроля за осуществлением этого положения каждый предприниматель должен вести список всем работающим у него лицам моложе 16 лет, с указанием дня их рождения.

2. Ночная работа в производственных предприятиях в принципе запрещена для всех лиц моложе 18 лет. И здесь ночной отдых должен продолжаться, по крайней мере, 11 часов под-ряд, включая в эти часы время с 10 часов вечера до 5 часов утра. Однако как в отношении охраняемого возраста, так и для ночной работы имеют место по одному исключению:

a) Подростки старше 16 лет могут работать в ряде предприятий, характер которых не допускает перерыва [1]), затем в несчастных случаях, которые мешают обычной работе предприятия, и, наконец, в случае отмены этого государственной властью вследствие крайней необходимости, когда этого требует общественный интерес.

b) Передвижение часов ночного отдыха допустимо для каменноугольной и буроугольной промышленности, для хлебопечения и работ в тропических странах.

Е. Борьбе с безработицей, наконец, посвящен один проект конвенции и одно предложение.

1. Проект конвенции требует сообщения о числе безработных и применяемых и намеченных средствах для борьбы с безработицей международному бюро труда, по крайней мере, каждые 3 месяца, затем учреждения органов трудового посредничества под руководством составленных на паритетных началах (из предпринимателей и трудящихся) комитетов и под верховным наблюдением государственных органов, при чем существующие государственные и частные посреднические бюро должны быть об'единены и, наконец, гарантии за повсеместное введение института обеспечения безработных в принадлежащих к союзу государствах.

2. Предложение рекомендует устранение трудового посредничества преследующего цель извлечения прибыли, вербовку рабочих групп за границей, но только при условии

---

[1]) Именно в предприятиях по изготовлению стали и железа, при обслуживании печей для реверберации и регенерации, при гальванизации жести и проволоки, в предприятиях по изготовлению и обработке стекла, изготовлению бумаги и сахара-сырца и плавке золота.

предварительного соглашения между заинтересованными странами и выслушания предпринимателей и трудящихся данной профессии обеих стран, затем, введение страхования на случай безработицы в форме государственного страхования или страхования по Гентской системе (государственное кредитование профессиональных союзов, которые выплачивают пособия безработным по определенным ставкам) и, наконец, организацию общественных работ по возможности в периоды безработицы и в особенно затронутых безработицей частях государства.

II. Также и на заседаниях административного совета имело место дальнейшее развитие международного трудового права, хотя и не в таком об'еме, как на первом генеральном собрании. Такие заседания до сих пор имели место 27 и 28/XI — 19 г. в Вашингтоне и с 26 по 28/I — 20 г. в Париже [1]). В то время, как оба первые заседания, не считая вопроса о заместителях членов административного совета, главным образом установили ряд формальных условий (порядок избрания директора международного бюро труда, бюджетное предложение), заседание в Париже вынесло также ряд важных с точки зрения права решений: о порядке дел на заседаниях административного совета, о составе административного совета, о времени вступления в силу решений Вашингтонской конференции и назначении комиссии для исследования экономического и социального положения народов восточной Европы.

A. В заседаниях административного совета кроме его членов могут участвовать: директор международного бюро труда, его заместитель, секретариат, три переводчика и генеральный секретарь Лиги Наций или его заместитель. Членов административного совета могут сопровождать их заместители; но заместителю может быть предоставлено слово и право голосования только в отсутствии действительного члена. Наконец, те члены, которые не знают ни английского, ни французского языков, могут привести на свою собственную ответственность переводчика.

Заседания не публичны, но после каждого заседания должно быть послано сообщение прессе.

---

[1]) Ср. Leyman n, Soziale Praxis 29, S. 485.

B. Недочеты в отношении состава административного совета были указаны уже в Вашингтоне, так как представителям правительства по сравнению с представителями предпринимателей и трудящихся предоставлен перевес, в особенности вследствие нового положения о заместителях. Эта жалоба, которая вторично была возбуждена в Париже, должна быть поставлена на повестку следующего заседания. Она, быть может, приведет к изменению состава административного совета.

C. Относительно времени вступления в силу решений Вашингтонской конференции административный совет постановил, что только его заседание в Париже является заключением конференции, так что принятые на конференции в Вашенгтоне, согласно ст. 405 мирного договора, сроки начинают течь только с 27/I — 20 г.

D. Создание указанной комиссии для исследования положения восточной Европы означает значительное расширение компетенции международного бюро труда и тем самым и международного союза государств за пределы строго трудового права.

E. Наконец, административный совет постановил, что следующее генеральное собрание должно заседать в Генуе 15/VII — 20 г. Заседание это будет посвящено исключительно трудовым отношениям. моряков. На повестке стоит проведение восьмичасового рабочего дня, вытекающие отсюда вопросы о корабельной команде и помещении для нее и всеобщее международное законодательство для моряков.

III. Новейшее развитие международного трудового права по сравнению с регулированием в мирном договоре, которое не оправдало возлагавшихся на него надежд, дало поразительные результаты. Если это развитие будет продолжаться тем же темпом, то возможно будет в будущем, несмотря на общий упадок народного хозяйства, сохранить трудовое право отдельных прогрессивных с точки зрения социального законодательства государств, прежде всего новое германское трудовое право в его теперешнем состоянии и даже развить его.

Если применять к оценке германского трудового права этот критерий, то новое международное трудовое право до сих пор почти [1]) ни разу не вышло за пределы действующего теперь германского права: оно следует за новейшим германским развитием в области трудового посредничества, обеспечения безработных, признания профессиональных союзов и охраны рожениц. Напротив, оно стоит до сих пор позади нового германского трудового права в области принудительного предоставления работы, организации предприятия и разрешения трудовых конфликтов [2]).

Если Германия сохранит эти институты, то она должна будет повлиять на проведение международного регулирования также и этих областей. При этом обнаружится, является ли, и если является, то в каких пределах, мощное развитие трудового права в Германии только выражением ограниченного в пространственном и временном отношении и преходящего политического настроения, или же это развитие есть выражение мировой совести и обладает поэтому силой для подчинения себе всего мира.

---

[1]) Так прежде всего в отпуске беременным (ср. выше), в распространении охраны подростков на возраст до 18 лет (ср. выше) и в равенстве заработной платы для обоих полов (ср. выше).

[2]) В нем не предусмотрено прежде всего (повидимому, по настоянию Америки) по сравнению с германским правом регулирование социального страхования.

ОТ РЕДАКЦИИ.

22-го июля 1922 г. в Германии вышел закон о трудовом посредничестве, который не предусмотрен ни в книге Каскеля, ни в его дополнительной брошюре. Этот закон, имеющий большой интерес, изложен полностью в № 1 Бюллетеня «Труд и Законодательство о Труде» (изд. «Вопросы Труда») за 1925 г. Там же в № 3 за 1925 г. изложено содержание международных конвенций по труду, принятых после Вашингтонской конференции (см. выше главу «Международное Трудовое Право»).

ОГЛАВЛЕНИЕ.

Стр.

Предисловие редактора 3
Статья Каскеля «Новое в трудовом праве» 7
Предисловие Каскеля к основному тексту 53

Каскель «Новое трудовое право».

ВВЕДЕНИЕ.

§ 1. Возникновение нового трудового права 53
§ 2. Источники нового трудового права 60
§ 3. Основные мысли и предмет нового трудового права . . . 76
§ 4. . . . . [1]).

Часть I. Порядок найма и распределения рабочей силы.

§ 5. Общая часть 83

Глава I. Распределение и наем рабочей силы через органы государства.

§ 6. Обзор 85
§ 7. Развитие системы трудового посредничества 85
§ 8. Премирование нанимающихся на сельско-хозяйственные работы 93
§ 9. Организация общественных работ. 95

Глава II. Наем и распределение рабочей силы при содействии нанимателей.

§ 10. Обзор 96
§ 11. Обязанность уведомления о свободных местах 99
§ 12. Воспрещение нанимателям допускать сельско-хозяйственных рабочих к работе в промышленных предприятиях 101
§ 13. Обязанность по освобождению мест. 102
§ 14. Обязанность по предоставлению вновь работы участникам войны 109
§ 15. Обязанность дальнейшего предоставления работы лицам, работающим в предприятии 120
§ 16. Обязанность принудительного предоставления работы участникам войны 125
§ 17. Обязанность предоставления работы тяжело увечным . . 129

Часть II. Обеспечение безработных.

Глава I. Общий обзор.

§ 18. История вопроса и его значение 151
§ 19. Правовая природа 55
§ 20. Осуществление 158

---

[1]) § 4, содержащий указатель литературы, нами выпущен. *Прим. ред.*

Стр.

Глава II. Выплата пособий безработным.

§ 21. Условия возникновения притязания на пособие 161
§ 22. Предмет притязания на пособие 171
§ 23. Обязанная сторона (по притязанию на пособие). 183
§ 24. Осуществление притязания на пособие 185

Глава III. Обеспечение безработных на время болезни.

§ 25. Общий обзор 187
§ 26. Обычная форма обеспечения безработных на время болезни 189
§ 27. Исключительные формы обеспечения безработных на время болезни 192
§ 28. Дальнейшая выплата пособия по безработице 195

Часть III. Условия труда.

§ 29. Обзор 199
Глава I. Нормирование рабочего времени.
§ 30. Обзор 201
§ 31. Рабочий день 206
§ 32. Рабочая неделя 219
§ 33. Расширение обязанности дальнейшего школьного обучения подростков 225

Глава II. Регулирование заработной платы.

§ 34. Обзор 226
§ 35. Размер заработной платы 228
§ 36. Участие трудящихся в установлении заработной платы . 231
§ 37. Ограждение заработной платы от посягательства третьих лиц 233

Часть IV. Рабочая конституция.

§ 38. Общий обзор 239

Глава I. Профессиональная организация.

§ 39. Обзор 242
§ 40. Профессиональные союзы 242
§ 41. Законное профессиональное представительство (профессиональные камеры) 245
§ 42. Привлечение к участию отдельных профессиональных представителей 245

Глава II. Организации трудящихся в пределах отдельных предприятий.

§ 43. Развитие и законодательные основы 249
§ 44. Правовое положение и виды представительства в пределах отдельных предприятий 254
§ 45. Совет предприятия 257
§ 46. Старосты предприятия 302
§ 47. Общее собрание трудящихся предприятия 304
§ 48. Окружной и рабочий совет 307
§ 49. Имперский рабочий совет 307

Глава III. Смешанные организации предпринимателей и трудящихся.

§ 50. Общий обзор 307
§ 51. Деловые об'единения 310

Стр.

§ 52. Установленные законом смешанные профессиональные представительства 319
§ 53. Экономические советы 324

Часть V. Трудовые конфликты.

§ 54. Общий обзор 329
Глава I § 55. Судебное разбирательство по трудовым делам 331
Глава II. Примирительное разбирательство.
§ 56. Возникновение и правовые основы 333
§ 57. Понятие предмета примирительного разбирательства . . 335
§ 58. Примирительные органы 339
§ 59. Нормальный порядок производства 346
§ 60. Особые виды производства 355
§ 61. Проект имперского положения о примирительном разбирательстве 359

Часть VI. Нормировка трудовых отношений отдельных профессий.

§ 62. Общий обзор. 363
Глава I. Нормировка трудовых отношений сельских рабочих.
§ 63. История и правовые основы 364
§ 64. Заключение трудового договора 368
§ 65. Рабочее время 370
§ 66. Заработная плата 372
§ 67. Расторжение трудового договора 375
§ 68. Правила внутреннего распорядка 376
Глава II. Будущая нормировка трудовых отношений других профессий.
§ 69. Домашняя прислуга 377
§ 70. Горнорабочие 379
§ 71. Квартирники 380

Приложение. Новое международное трудовое право.

§ 72. Возникновение и правовые основы 385
§ 73. Международные учреждения 388
§ 74. Международное материальное трудовое право 400
§ 75. Дальнейшее развитие после мирного договора 400
От редакции 409

УКАЗАТЕЛЬ СОКРАЩЕНИЙ.

Angest. Vers. Ges.	— Versiecherungsgesetz für Angestellte — Закон о страховании служащих.
Betr. R. G.	— Betriebsrätegesetz — Закон о Советах Предприятий.
B. G. B.	— Bürgerliches Gesetzbuch — Г. Г. У. — Германское Гражданское Уложение.
D. I. Z.	— Deutsche Iuristenzeitung — Германская Юридическая Газета.
Gew. G.	— Gewerbegericht — Промышленный Суд.
Gew. u. Kaufm. Ger.	— Gewerbe und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe und Kaufmannsgerichte — «Промышленный и Коммерческий Суд», Ежемесячный журнал Об'единения Германских Промышленных и Коммерческих Судов.
Gew. O.	— Gewerbeordnung für das Deutsche Reich — Промышленный Устав Германской Империи.
H. G. B.	— Handelsgesetzbuch — Торговое Уложение.
H. M. Bl.	— Ministerialblatt für Handel und Gewerbe — В. М. Т. Вестник Министерства Торговли и Промышленности.
Jur Woch.	— Juristische Wochenschrift — Юридический Еженедельник.
L. A. O.	— Vorläufige Landarbeitsordnung vom 24 Januar 1919 — Временный Устав о Сельско-хозяйственном Труде от 24 янв. 1919 г.
Mitteilungen	— Mitteilungen der Erwerbslosenfürsorge Gross-Berlin — Известия Органов Обеспечения Безработных Берлина и пригородов.
Mitteilungsblatt	— Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Gross-Berlin — Вестник Примирительной Камеры Берлина и пригородов.
R. A. Bl.	— Reichsarbeitsblatt — Имперский Вестник Труда.
R. G. Bl.	— Reichsgesetzblatt — И. В. Уз. с. — Имперский Вестник Узаконений, стр.
R. V.	— Reichsverfassung — И. К. — Имперская Конституция.
R. V. O.	— Reichsversicherungsordnung — И. П. С. — Имперское Положение о Страховании.
V. O.	— Verordnung — Постановление.
Z. P. O.	— Zivilprozessordnung — У. Г. С. — Устав Гражданского Судопроизводства.

Издательство „ВОПРОСЫ ТРУДА“

ПРАВЛЕНИЕ: Москва, Старая Площадь, 6.

Тел. 2-43-85; 4-11-0; 5-11-12.

Отделения и книжные магазины:

В МОСКВЕ: Никольская, 17; Кузнецкий Мост, 6;
„ ЛЕНИНГРАДЕ: Площадь Труда, 2;
„ ХАРЬКОВЕ—Площадь Тевелева, 6;
„ КАЗАНИ—улица Комлева. 7;
„ МИНСКЕ—улица Энгельса, 4/1;
„ СВЕРДЛОВСКЕ—Пушкинская, 10.

АГЕНТСТВА в г. г.: Архангельске, Астрахани, Артемовске, Ак-Мечети, Арске, Армавире, Брянске, Барнауле, Борисове, Владимире, Воронеже, Вятке, Вологде, Великом Устюге, Виннице, Витебске, Владикавказе, Гомеле, Грозном, Екатеринославе, Житомире, Златоусте, Иваново-Вознесенске, Курске, Костроме, Красноярске, Киеве, Краснодаре, Калуге, Могилеве н/Днепре, Майкопе, Н.-Новгороде, Нижнем Тагиле (Урал), Новорсссийске, Орле, Оренбурге, Одессе, Пензе, Полторацке, Пскове, Петрозаводске, Полтаве, Перми, Пятигорске, Ростове-на-Дону, Рязани, Самарканде, Самаре, Саратове, Смоленске, Ставрополе, Тифлисе, Твери, Туле, Тамбове, Тюмени, Ульяновске, Уфе, Череповце, Чернигове, Челябинске, Ярославле и др.

Имеются в продаже:

	Руб.	Коп.
Баевский, И. Л.—Практика социального страхования в СССР . .	—	70
Бархин, Г. Б.— Современные рабочие жилища	—	55
Альбом,—Рабочие жилища (примерные проэкты построек) . . .	7	—
Сборник,—Рабочая жилищно-строительная кооперация (статьи, практичн. указ. и офиц. распоряжения)	—	75
Вернон Х. М. — Промышленная усталость и производительность труда	2	—
Вигдорчик, Н.—Постановка статистики в кассах социального страхования	—	50
Его-же—Страхование на случай болезни в Западной Европе, 2-е издание	1	—
Гиндин, Я.—Ленин, как строитель пролетарского государства (воспоминания)	—	25
Гродзовский, М.— Анализ воздуха в промышленных предприятиях (руководство к химическому исследованию вредных газов, паров и пыли в воздухе фабрично-заводских помещений), под редакцией и с предисловием проф. В. Г. Хлопина	2	85
Даиилова Е. Н.—Сборник важнейших узаконений по труду . . .	2	50
Ее-же—Действующее законодательство о труде т. I	3	—
Ее-же— „ „ „ т. II	3	35
Данский Б.—Дореволюционная страховая кампания, 2-ое издание дополненное	1	15
Каплун С.—Санитарная статистика труда	3	50
Его-же—Гигиена и охрана труда в Германии и Франции	—	50
Его-же—Библиография по научной организ. труда. 2 изд.	1	70
Его-же—Современные проблемы женского труда и быта, 2 издан.	—	70
Кавалеров, И.—Пневмокониоз углекопов Донбаса	—	45
Клапаред, Э.—Профессиональная ориентация, ее проблемы и методы	—	60
Краснопевцев,—Как разрешаются трудовые дела	—	30
Куркин, П. И.—Физическое развитие рабочего	3	—

	Руб.	Коп.
Кобер и Хансон,—Профессиональные болезни и гигиена профессий, вып. I (перевод с английского)	2	40
Лозовский, А.—Мировое професеиональное движение до и после войны, 2-е дополненное и исправлен. издание	1	75
Леви, Ю.—Профессиоиальные болезни (пер. с немецкого), вып. I под редакцией проф. С. И. Каплуна	2	50
Любимов, Ю.—Социальное страхование в прошлом и настоящем, 3-е дополненное издание	—	35
Лях, А.—Трудовой договор	—	30
Маркузон, Ф.—Статистика соц. страхования, вып. I	3	—
Его-же—Труд в Германии (трудовые учреждения и положение трудящихся)	—	50
Малков, Е.—Надзор по трудовым делам	—	60
Нефедов, М.—Охрана труда московских рабочих	1	—
Немченко, Л.—Опыт построения бюджета по соц. страхованию	—	35
Его-же—Социальное страхование в 1923—24 г. (диаграммы и пояснительный текст)	1	—
Струмилин, С.—Проблема экономики труда	2	—
Его-же—Бюджет времени русского рабочего крестьянина	—	75
Стопани, А. М.—Бакинский нефтепромышленный рабочий	1	—
Его-же—Несчастные случаи в бакинской нефтепромышленности	1	75
Сборник—Законодательство о труде в зарубежных странах	1	—
Морозовская стачка 1885 г. (по матер. Центроархива)	1	65
Задачи по трудовому праву, 2-е дополн. издание	—	70
Обзор социального страхования в СССР за 1923 г. выц. I	1	80
Итоги работы московск. Губ. Упр. Соц. Страхования	2	50
Трудовые конфликты, под редакц. А. Стопани	1	10
Фалькнер, С.—Причины расхождения и сближения сельско-хозяйственных и промышленных цен	—	60
Фреймаи, Л.—Индексы стоимости жизни и методы их исчисления	1	50
Цыпин, Я.—Законодательство по регулированию рынка труда в СССР	—	80
Его-же—Артели ответственного труда и трудовое посредничество	—	45
Шифрин, Н.—Жилищный вопрос, под редакц. С. Гуревича	—	75
Шрайбер, Эм.—Трудовое посредничество и трудовая помощь	—	30
Эрасмус, А.—Метод научной организации делопроизводства	2	50
Энгель, Н.—Социальное страхование в буржуазных государствах	—	30

Цена 1 Руб. 85 Коп.

56 5